

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Исаков Ирлан Жангазыевич

Автономная некоммерческая организация высшего образования

Должность: Ректор

«Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕвразЭС»

Дата подписания: 03.08.2022 15:10:24

Уникальный программный ключ:

a748d5b672796bd7b37612bb23a3449357804892a0d120774ea9def3ef7a2bc0

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Юриспруденция

2022 г.

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы, входные требования для освоения дисциплины (при необходимости)

Дисциплина «Трудовое право» относится к дисциплинам базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата.

2. Объем дисциплины в зачетных единицах

Объем дисциплины составляет 6 зачетных единиц.

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Раздел 1.

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.

Тема 2. Источники трудового права.

Тема 3. Принципы трудового права.

Тема 4. Субъекты трудового права.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда.

Тема 6. Правоотношения в сфере труда.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда.

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Раздел 2.

Тема 9. Трудовой договор.

Тема 10. Защита персональных данных работника.

Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Тема 12. Рабочее время.

Тема 13. Время отдыха.

Тема 14. Заработная плата и нормирование труда.

Тема 15. Гарантии и компенсации.

Тема 16. Дисциплина труда.

Тема 17. Материальная ответственность сторон трудового договора

Тема 18. Охрана труда.

Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Тема 20. Защита трудовых прав работников.

Тема 21. Трудовые споры и порядок их рассмотрения.

Тема 22. Общая характеристика международно-правового регулирования труда.

4. Методические рекомендации по организации изучения учебной дисциплины

Изучение дисциплины включает контактную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях в форме занятий различных типов в соответствии со спецификой дисциплины и самостоятельную работу обучающихся в объемах соответственно учебному плану. Контактная работа может проводиться с

применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Теоретические занятия

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

1.1. Понятие труда и его роль в жизни общества. Общественная организация труда, ее содержание и формы.

1.2. Понятие трудового права и его место в системе права. Предмет трудового права как отрасли права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

1.3. Метод трудового права как отрасли права.

1.4. Система трудового права как отрасли права. Сфера действия норм трудового права.

1.5. Цели и задачи трудового законодательства.

1.6. Роль и функции трудового права.

1.7. Становление и развитие трудового права России.

1.8. Соотношение трудового права со смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским (хозяйственным), правом социального обеспечения).

1.9. Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы науки трудового права и системы отрасли и трудового законодательства.

1.10. Задачи науки трудового права на современном этапе.

1.11. Тенденции развития трудового права в РФ и ЕАЭС

Лекция 2. Тема 4. Субъекты трудового права

2.1. Понятие и классификация субъектов трудового права.

2.2. Юридический статус субъектов трудового права: трудовая правосубъектность, основные трудовые права, свободы и законные интересы, обязанности, гарантии трудовых прав, свобод и законных интересов, ответственность за выполнение или неисполнение обязанностей.

2.3. Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника.

2.4. Работодатель как субъект трудового права. Руководитель организации как представитель работодателя.

2.5. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Выборные профсоюзные органы и другие представительные органы.

2.6. Субъекты трудового права, наделенные публичной властью: Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования. Органы государственной власти и органы местного самоуправления в сфере трудового права.

Лекция 3. Тема 6. Правоотношения в сфере труда

3.1. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.

3.2. Понятие трудового правоотношения и его отличия от иных непосредственно связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда.

3.3. Субъекты трудового правоотношения.

3.4. Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

3.5. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с

трудовыми правоотношениями.

3.6. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.

3.7. Правоотношения по организации труда и управлению трудом.

3.8. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.

3.9. Правоотношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

3.10. Правоотношения по надзору и контролю (в том числе и профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая и законодательство об охране труда).

3.11. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

3.12. Правоотношения по разрешению трудовых споров.

Лекция 4. Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

4.1. Общая характеристика законодательства о занятости населения.

4.2. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.

4.3. Понятие безработного. Правовой статус безработного, его права и обязанности.

4.4. Понятие подходящей работы, ее критерии.

4.5. Основные направления государственной политики в области занятости населения.

Государственные органы занятости и их полномочия.

4.6. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.

4.7. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы.

4.8. Квотирование рабочих мест.

4.9. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в органах занятости населения.

4.10. Общественные оплачиваемые работы.

4.11. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность.

4.12. Особенности трудоустройства иностранных граждан на территории Российской Федерации.

Лекция 5. Тема 9. Трудовой договор

5.1. Трудовой договор как основная форма реализации конституционного принципа свободы труда.

5.2. Понятие трудового договора и отграничение его от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и т.п.).

5.3. Роль и значение трудового договора в современных условиях.

5.4. Содержание трудового договора: а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон; б) условия трудового договора, вытекающие из Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов.

5.5. Заключение трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

- 5.6. Форма трудового договора.
- 5.7. Трудовая книжка.
- 5.8. Оформление приема на работу.
- 5.9. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
- 5.10. Виды трудовых договоров по срокам. Срочный трудовой договор, случаи его заключения.
- 5.11. Общая характеристика отдельных видов трудовых договоров.
- 5.12. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых. Организация аттестации и порядок ее проведения.
- 5.13. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
- 5.14. Изменение трудового договора.
- 5.15. Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения.
- 5.16. Виды переводов на другую работу.
- 5.17. Основания и условия перевода на другую работу, в другую организацию и в другую местность.
- 5.18. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе самого работника.
- 5.19. Постоянные и временные переводы.
- 5.20. Изменение существенных условий трудового договора.
- 5.21. Отстранение от работы.
- 5.22. Общие основания прекращения трудового договора.
- 5.23. Расторжение срочного трудового договора.
- 5.24. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
- 5.25. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
- 5.26. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
- 5.27. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
- 5.28. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.
- 5.29. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
- 5.30. Дополнительные юридические гарантии при увольнении для некоторых категорий работников (женщин и лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, руководителей выборных профсоюзных органов).
- 5.31. Порядок увольнения и производство расчета.
- 5.32. Выходные пособия.
- 5.33. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

Лекция 6. Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- 6.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
- 6.2. Ученический договор. Его содержание, срок, форма и действие. Время

ученичества. Оплата ученичества. Недействительность условий ученического договора.

6.3. Права и обязанности сторон ученического договора.

6.4. Основания прекращения ученического договора.

Лекция 7. Тема 12. Рабочее время

7.1. Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования.

7.2. Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное.

7.3. Понятие и виды рабочей недели, рабочего дня, рабочей смены. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Продолжительность ежедневной работы (смены).

7.4. Режим и учет рабочего времени, порядок их установления. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод организации работ, разделение рабочего дня на части.

7.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

7.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство).

7.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Понятие сверхурочных работ, случаи их допущения и порядок разрешения сверхурочных работ.

Лекция 8. Тема 13. Время отдыха

8.1. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни, отпуска.

8.2. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

8.3. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Виды удлиненных отпусков.

8.4. Ежегодные дополнительные отпуска и их виды.

8.5. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией.

8.6. Реализация права на отпуск при увольнении работника.

8.7. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

8.8. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.

Лекция 9. Тема 14. Заработная плата и нормирование труда

9.1. Понятие заработной платы.

9.2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

9.3. Формы оплаты труда.

- 9.4. Критерии определения размера заработной платы.
- 9.5. Установление минимальной заработной платы.
- 9.6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
- 9.7. Ограничение удержаний из заработной платы.
- 9.8. Исчисление средней заработной платы.
- 9.9. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
- 9.10. Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности.
- 9.11. Стимулирующие выплаты.
- 9.12. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда:
- оплата труда руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров;
 - оплата труда в особых условиях;
 - оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями;
 - оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - оплата труда при выполнении работ различной квалификации;
 - оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
 - оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
 - оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда в ночное время, оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей);
 - оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком;
 - оплата времени простоя;
 - оплата труда при освоении новых производств (продукции).
- 9.13. Правовая охрана заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника.
- 9.14. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
- 9.15. Нормирование труда. Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

Лекция 10. Тема 15. Гарантии и компенсации

- 10.1. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
- 10.2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
- 10.3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
- 10.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
- 10.5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
- 10.6. Иные виды гарантий и компенсаций, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Лекция 11. Тема 16. Дисциплина труда

11.1. Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.

11.2. Понятие внутреннего трудового распорядка организации.

11.3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

11.4. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации.

11.5. Основные нормативные акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине.

11.6. Поощрения за труд и их значение. Виды, основания и порядок применения поощрений.

11.7. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная.

11.8. Дисциплинарные взыскания. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.

11.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников.

Лекция 12. Тема 17. Материальная ответственность сторон трудового договора

12.1. Понятие, принципы и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

12.2. Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

12.3. Виды материальной ответственности работников и ее пределы.

12.4. Ограниченная материальная ответственность работника.

12.5. Полная материальная ответственность работника: индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность.

12.6. Определение размера причиненного ущерба.

12.7. Порядок взыскания ущерба.

12.8. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

12.9. Материальная ответственность работодателя:

- в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за ущерб, причиненный имуществу работника;
- за задержку выплаты заработной платы;
- в случае причинения морального вреда работнику.

Лекция 13. Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

13.1. Особенности правового регулирования труда:

- женщин, лиц с семейными обязанностями;
- работников в возрасте до восемнадцати лет;
- руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций;
- лиц, работающих по совместительству;
- работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работников, занятых на сезонных работах;
- работающих вахтовым методом;

- работающих у работодателей – физических лиц;
- надомников;
- работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- работников транспорта;
- педагогических работников;
- работников религиозных организаций и др.

Лекция 14. Тема 21. Трудовые споры и порядок их рассмотрения

14.1. Понятие, причины и виды трудовых споров.

14.2. Структура трудовых споров.

14.3. Принципы рассмотрения трудовых споров.

14.4. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

14.5. Подведомственность трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Подсудность трудовых споров.

14.6. Организация комиссии по трудовым спорам, ее компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

14.7. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.

14.8. Исковые и процессуальные сроки разрешения дел в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Разрешение разногласий самими спорящими сторонами.

14.9. Порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам и судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.

14.10. Понятие и виды коллективных трудовых споров. Органы и порядок разрешения коллективного трудового спора. Примириительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

14.11. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

14.12. Сроки рассмотрения споров в указанных органах и порядок их образования.

14.13. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора.

14.14. Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора.

14.15. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки.

14.16. Признание забастовки незаконной и ее правовые последствия.

14.17. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута.

14.18. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах: - за уклонение от участия в примирительных процедурах;

- за невыполнение соглашения;

- за незаконные забастовки.

Практические занятия

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

1. Конспект определения трудового права как самостоятельной отрасли российского права (не мене трех позиций ученых)
2. Составьте таблицу, в которой отражаются институты общей и особенной части трудового законодательства

Тема 4. Субъекты трудового права.

1. Составьте перечень нормативных правовых актов, регулирующих правовой статус и полномочия специальных органов, являющихся субъектами трудового права.
2. Составьте таблицу, в которой отражены основания возникновения и прекращения трудовой правосубъектности работника

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда.

К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, относятся отношения по ... (выберите один вариант ответа)

1) медицинскому обслуживанию работников	2) обеспечению занятости населения
3) выплате пособий по безработице	4) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя

2.2. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции имеют право принимать... (выберите один вариант ответа)

1) все работодатели и индивидуальные предприниматели без исключения	2) только работодатели – организации
3) работодатели по согласованию с профсоюзной организацией	4) все работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Задание Какие из правомочий составляют содержание принципа «свобода труда» (укажите несколько вариантов)?

1. Свободный выбор труда;
2. Выбор профессии и рода деятельности;
3. Право на прекращение трудового договора по инициативе работника в любое удобное для него время;
4. Право на расторжение трудового договора по инициативе работодателя в любое удобное для него время;

5. Запрещение принудительного труда.

Задание 2.2. Что в соответствии с ТК РФ не является принудительным трудом?

1. Наказание, применяемое к работнику в целях поддержания трудовой дисциплины;
2. Работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств;
3. Работа, выполняемая в условиях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье, нормальные жизненные условия всего населения;
4. Работа, выполняемая для мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
5. Работа, выполняемая как ответственность за участие в забастовке.

Тема 9. Трудовой договор.

1. Напишите виды трудовых договоров
2. Напишите основные положения трудового договора

Изменение трудового договора

1. Составьте приказ о постоянном переводе работника на другую работу.
2. Составьте таблицу «Виды переводов на другую работу»:

Тема 7. Прекращение трудового договора

1. Разработайте пакет документов, необходимых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя за совершение работником прогула.
2. Обязанности работника при прекращении с ним трудового договора по инициативе работодателя.

Решите тест

Вопрос 1. Укажите необходимые условия трудового договора (укажите 4 условия):

1. Фамилия, имя, отчество работника и наименованием работодателя;
2. Место работы;
3. Дата начала работы;
4. Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации или конкретная трудовая функция;
5. Права и обязанности работника;
6. Права и обязанности работодателя;
7. Характеристика условий труда; режим труда и отдыха;
8. Условия об оплате труда;
9. Виды и условия социального страхования;
10. Условие об испытании;
11. Условия о неразглашении охраняемой законом тайны;
12. Условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Вопрос 2. Укажите факультативные условия трудового договора (несколько вариантов):

1. Фамилия, имя, отчество работника и наименованием работодателя;
2. Условие об испытании;
3. Условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.
4. Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации или конкретная трудовая функция;
5. Права и обязанности работника;

6. Права и обязанности работодателя;
7. Условия об оплате труда;
8. Виды и условия социального страхования;
9. Дата начала работы;
10. Условия о неразглашении охраняемой законом тайны;
11. Характеристика условий труда; режим труда и отдыха;
12. Место работы.

Вопрос 3. Укажите максимальный срок, на который заключается срочный трудовой договор (общая норма):

1. один год;
2. два года;
3. три года;
4. четыре года;
5. пять лет;
6. шесть лет.

Вопрос 4. Когда возможно заключение срочного трудового договора?

1. По желанию работника;
2. По желанию работодателя;
3. По решению суда;
4. В случае, когда трудовые отношения не могут быть заключены на неопределенный срок с учетом характера и условий выполнения предстоящей работы.

Вопрос 5. В какой момент трудовой договор вступает в силу?

1. В момент его подписания;
2. На следующий календарный день после подписания трудового договора;
3. На следующий рабочий день после подписания трудового договора.

Вопрос 6. В какой день работник должен приступить к выполнению возложенных на него трудовых обязанностей?

1. В день подписания трудового договора;
2. На следующий рабочий день после подписания трудового договора;
3. В день, определенный трудовым договором;
4. В течение семи календарных дней с момента вступления трудового договора в силу.

Вопрос 7. С какого возраста возможно заключение трудового договора с лицами в качестве работника без получения согласия со стороны каких бы то ни было лиц/органов?

1. 18 лет;
2. 17 лет;
3. 16 лет;
4. 15 лет;
5. 14 лет.

Вопрос 8. Когда требуется согласие одного из родителей + органа опеки и попечительства при заключении трудового договора?

1. Когда заключается трудовой договор с лицом, достигшим возраста 13 лет;
2. Когда заключается трудовой договор с лицом, достигшим возраста 14 лет;
3. Когда заключается трудовой договор с лицом, достигшим возраста 15 лет;
4. Когда заключается трудовой договор с лицом, достигшим возраста 16 лет;

5. Когда заключается трудовой договор с лицом, не достигшим возраста 14 лет в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках.

Вопрос 9. Укажите сведения, вносимые работодателем в трудовую книжку работника (несколько ответов).

1. Сведения о выполняемой работником работе;
2. Сведения о переводах на другую постоянную работу;
3. Сведения о временных переводах работника на другую работу в случае производственной необходимости;
4. Сведения о поощрениях работника;
5. Сведения об увольнении работника;
6. Сведения о награждениях работника за успехи в работе;
7. Сведения о наложении на работника любого дисциплинарного взыскания;
8. Сведения о прекращении трудового договора.

Вопрос 10. Для какой категории работников работодатель не может устанавливать испытательный срок с целью проверить соответствие работника поручаемой ему работе (несколько вариантов)?

1. Женщинам, имеющим ребенка/детей в возрасте до 1,5 лет;
2. Женщинам, имеющим ребенка/детей в возрасте до 3 лет;
3. Лицам с семейными обязанностями;
4. Лицам, приглашенным на работу в порядке письменного перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
5. Лицам, не достигшим возраста 18 лет;
6. Лицам, не достигшим возраста 16 лет;
7. Лицам, окончившим образовательное учреждение любого уровня и впервые поступающим на работу по полученной специальности.

Вопрос 11. Каким должен быть уведомительный период для расторжения трудового договора в период испытания по инициативе работника?

1. 1 день;
2. 2 дня;
3. 3 дня;
4. 4 дня;
5. 5 дней;
6. без уведомительного периода.

Вопрос 12. При переводе работника на другую постоянную работу по инициативе работодателя требуется получить согласие на это у работника?

1. да, требуется;
2. нет, не требуется;
3. по усмотрению работодателя;
4. только по решению суда.

Вопрос 13. В каком случае перевод работника на другую постоянную работу является для работодателя обязанностью, а не правом?

1. Если работник нуждается в этом в соответствии с медицинским заключением;
2. Если работник совершил дисциплинарный проступок;
3. По заявлению беременной женщины для исключения воздействия неблагоприятных производственных факторов;

4. По заявлению женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1,5 лет, при невозможности выполнения ими прежней работы, до достижения ребенком возраста 1,5 года;

5. При сокращении численности/штата работников.

Вопрос 14. Максимальный срок временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя в случае производственной необходимости составляет:

1. До 10 дней;
2. До 14 дней;
3. До одного месяца;
4. До двух месяцев;
5. До трех месяцев.

Вопрос 15. Гарантии, предоставляемые работникам в связи с временным переводом на другую работу, не обусловленную трудовым договором, в случае производственной необходимости (несколько вариантов ответа):

1. Требуется согласие на это работника;
2. Временно перевести можно только в пределах одной организации;
3. Оплата труда – не менее средней заработной платы по прежней работе;
4. Предоставление дополнительных дней отпуска;
5. Досрочно погашается дисциплинарного взыскания.

Вопрос 16. При расторжении трудового договора по инициативе работника он (работник) должен указывать на обстоятельства, послужившие основанием для расторжения договора?

1. Должен в любом случае;
2. Должен только в том случае, когда работодатель нарушает нормы трудового законодательства;
3. Должен тогда, когда работник не может выполнять принятые на себя должностные обязанности по состоянию здоровья;
4. Не должен.

Вопрос 17. Может ли работник отозвать свое заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе?

1. Может, если срок уведомления не закончился;
2. Может, если срок уведомления не закончился, и работодатель не пригласил на это место другого работника в порядке письменного перевода (т.е. если новому работнику работодатель не может отказать в приеме на работу);
3. Может только в последний день уведомительного периода;
4. Не может в любом случае.

Вопрос 18. Какие гарантии предоставляются работникам при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (несколько вариантов)?

1. С работником не расторгается трудовой договор, если он с ним не согласен;
2. С работником запрещено расторгать трудовой договор, если он (работник) находится в отпуске;
3. С работником невозможно расторгнуть трудовой договор, если с ним заключили договор о полной материальной ответственности;
4. Работодатель должен получить объяснение от работника о причинах, послуживших основанием для расторжения трудового договора;

5. С работником невозможно расторгнуть трудовой договор, если у него в семье нет других лиц с самостоятельным источником доходов;

6. С работником невозможно расторгнуть трудовой договор, если у работника высокая производительность труда;

7. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя всегда требуется получить согласие на это выборного профсоюзного органа.

Решите тест

Вопрос 1. За сколько времени работодатель - индивидуальный предприниматель должен предупредить органы службы занятости о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности и штата?

1) Не позднее, чем за одну неделю.	2) Не позднее, чем за два месяца.
3) Не позднее, чем за один месяц.	4) Не позднее, чем за две недели.

Вопрос 2. Могут ли быть уволены «по сокращению» несовершеннолетние работники?

1) Да, могут быть уволены.	2) Не могут быть уволены.
3) Да, с предварительного согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.	4) да, с согласия одного из законных представителей.

Вопрос 3. Работника увольняем в связи с сокращением численности работников. Можно ли произвести удержание из его заработной платы за неотработанные дни отпуска?

1) Можно, если он даст письменное согласие.	2) Можно. Закон этого не запрещает.
3) Нельзя.	4) Можно, но только в судебном порядке.

Вопрос 4. Можно ли проводить сокращение должностей, на которых работают работники, в то время как вакантные должности не сокращаются?

1) Нет. Это незаконно.	2) Можно. Это не нарушает закон.
------------------------	----------------------------------

Вопрос 5. Нужно ли создавать специальную комиссию при сокращении численности и штата?

1) Нужно, если проводится массовое сокращение.	2). Нужно.
3) Нужно, если это предусмотрено локальным нормативным актом работодателя, коллективным договором, соглашением.	4) Не нужно.

Вопрос 6. Кто из работников будет иметь преимущественное право на оставление на работе в первую очередь?

1) Работник, у которого больше производительность труда и квалификация.	2). Инвалид Великой Отечественной войны.
3) Работник, получивший в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.	4) Работник, повышающий свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Вопрос 7. Должен ли работодатель - индивидуальный предприниматель соблюдать правило о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении штата своих работников?

1) Должен.	2). Не должен.
3) Должен, если это предусмотрено локальным нормативным актом или трудовым договором с работником.	4) По его усмотрению.

Вопрос 8. Можно ли уволить женщину по сокращению штата, которая досрочно вышла из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет?

1) Да.	2). Да, если она подпишет письменное согласие на увольнение.
3) Нет.	4) Законом этот вопрос не урегулирован.

Вопрос 9. Можно ли одновременно уволить по сокращению работников – супругов, которые работают у одного работодателя? Преимущественного права на оставление на работе у каждого из них в отдельности нет.

1) Нельзя.	2). Можно только одного супруга.
3) Можно.	4) По усмотрению работодателя.

Вопрос 10. Можно ли уволить по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ беременных работниц, если они подали письменные заявления о согласии на увольнение по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ?

1) Да. Это будет законно.	2). Нет, будет незаконным.
---------------------------	----------------------------

Вопрос 11. Продлевается ли срок предупреждения об увольнении по сокращению (двухмесячный) на дни отпуска, попавшие на этот период?

1) Продлевается.	2). Не продлевается.
------------------	----------------------

Вопрос 12. После вручения работникам уведомлений о сокращении численности и штата и извещения службы занятости и до момента увольнения обязаны ли работники посещать работу или могут не посещать?

1) Нет. После получения уведомления о сокращении и до момента увольнения работник вправе на работу не выходить.	2). Обязаны. После получения уведомления «о сокращении» и до момента увольнения работник обязан выходить на работу в обычном порядке за исключением установленных законом случаев (отпуск, «больничный» и др.).
---	---

Вопрос 13. Принято решение о сокращении численности и штата. Можно ли разослать уведомления о сокращении работникам простыми письмами (без уведомления о вручении) по почте по домашним адресам, указанным в личных карточках работников?

1) Можно. Это будет признано законным уведомлением работников о сокращении численности и штата.	2). Нет. Такой метод уведомления не соответствует требованиям закона.
---	---

Вопрос 14. Вправе ли работодатель отменить принятое решение о сокращении отдельных должностей? Обязан ли работодатель уволить работника «по сокращению», если уведомление об увольнении по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ было вручено, и работник настаивает на увольнении?

1) Работодатель не вправе отменить сокращение численности и штата, если уведомил работников под роспись об увольнении «по сокращению». Работодатель обязан увольнять работника «по сокращению», если уведомление об увольнении по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ было вручено, и работник настаивает на увольнении.	2). Работодатель вправе отменить сокращение численности и штата, и не увольнять работников. Работодатель не обязан увольнять работника «по сокращению», если уведомление об увольнении по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ было вручено, и работник настаивает на увольнении.
--	--

Вопрос 15. Сотрудника предупредили о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата, выдали уведомление. После этого он написал заявление об увольнении по собственному желанию. По какому основанию в этом случае работодатель должен уволить работника?

1) по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя с выплатой дополнительной компенсации.	2). По п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ - по инициативе работника (по собственному желанию) без выплат, производимых при сокращении численности или штата работников.
---	--

Вопрос 16. При сокращении должности, занимаемой работницей-женщиной, у работодателя существуют вакансии только по должностям, которые женщинам нельзя выполнять (тяжелые работы). Обязан ли работодатель предлагать эти вакансии при «сокращении» должности работницы?

1) Обязан.	2). Не обязан.
3) Обязан, только если это прописано в коллективном договоре.	4) Обязан, только если это прописано в трудовом договоре.

Вопрос 17. Ст. 178 ТК РФ предусматривает различные выплаты работникам, увольняемым в связи с сокращением численности и штата. Кем производятся эти выплаты?

1) Центром занятости.	2). Работодателем.
3) Фондом социального страхования.	4) Пенсионным Фондом РФ.

Вопрос 18. Работников уведомили о предстоящем увольнении по сокращению численности и штата. Предлагать досрочное расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения - это право работодателя или его обязанность?

1) Обязанность работодателя.	2). Право работодателя.
------------------------------	-------------------------

Вопрос 19. Работник подал заявление о согласии на досрочное увольнение по сокращению численности или штата работников до вручения ему письменного предупреждения о предстоящем увольнении. Обязан ли работодатель теперь вручать ему письменное уведомление о сокращении его должности под роспись?

1). Да, обязан.	2). Нет, это уже не обязательно.
-----------------	----------------------------------

Вопрос 20. Работник дал согласие на досрочное увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ до предложения ему работодателем перевода на вакантные должности. Обязан ли работодатель в этом случае предлагать работнику перевод на подходящие ему вакантные должности?

1) Нет, не обязан.	2). Да, обязан.
--------------------	-----------------

3) Обязан, только если это прописано в коллективном договоре.	4) Обязан, только если это прописано в трудовом договоре.
---	---

Вопрос 21. Если работник дает согласие на досрочное увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (в соответствии с ч.3 ст. 180 ТК РФ), то по какому основанию увольнять данного работника?

1) По инициативе работника (п.3 ч.1 ст. 77 ТК РФ).	2). По соглашению сторон (п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ).
3) По сокращению штата (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ).	4) В связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Темы 12, 13. Рабочее время и время отдыха.

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)

2. Дайте сравнительную характеристику видов рабочего времени, составив таблицу.

3. Составьте приказ о привлечении работника к сверхурочной работе.

4. Целевое предназначение отпуска: законодательство РФ.

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

6. Составьте приказ о предоставлении работнику основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

Решите тест

Вопрос 1. Какой категории работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (несколько вариантов)?

1. Беременным женщинам;
2. Несовершеннолетним работникам;
3. Членам выборной профсоюзной организации;
4. Инвалидам;
5. Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
6. Сезонным работникам;
7. Совместителям.

Вопрос 2. Какова нормальная продолжительность рабочего времени в течение недели (общее положение)?

1. 20 часов;
2. 25 часов;
3. 30 часов;
4. 35 часов;
5. 40 часов;
6. 45 часов.

Вопрос 3. Какой категории работников продолжительность рабочей смены в ночное время не сокращается (несколько ответов)?

1. Внештатным сотрудникам;
2. Руководителям организации;
3. Работникам, принятым специально для работы в ночное время;
4. Работникам, принятым на работу на срок до 2 месяцев (временные работники);
5. Работникам, которым установлено неполное рабочее время;
6. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Вопрос 4. Каким работникам работа в ночное время запрещена трудовым законодательством (несколько ответов)?

1. Работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
2. Беременные женщины;
3. Инвалиды;
4. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
5. Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет;
6. Работники в возрасте до 18 лет.

Вопрос 5. Максимальная продолжительность рабочего времени на работе по совместительству не может превышать:

1. 2 часов в день и 14 часов в неделю;
2. 2,5 часов в день 16 часов в неделю;
3. 3 часов в день и 15 часов в неделю;
4. 3,5 часов в день и 17 часов в неделю;
5. 4 часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени в течение учетного периода для соответствующей категории работника;
6. 4,5 часов в день и 18 часов в неделю.

Вопрос 6. Перерывы в течение рабочего дня/смены осуществляются:

1. Не ранее, чем через 2 часа после начала работы и не более 2 часов;
2. Не менее, чем 30 минут, и не более, чем 3 часа;
3. Не менее, чем 30 минут, и не более, чем 2 часа;
4. Не реже, чем через каждые 3 часа работы, не менее 30 минут каждый.

Вопрос 7. Какие работы допускаются в нерабочие праздничные дни без согласия работников (несколько ответов)?

1. Для предотвращения катастрофы, производственной аварии или для устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. Работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения;
3. Работы, осуществляемые для предотвращения простоя;
4. Работа, вызываемая необходимостью выполнить/закончить начатую работу, которая из-за непредвиденной задержки не могла быть выполнена /окончена вовремя и от срочного выполнения которой зависит нормальная работа организации;
5. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если выполняемая работа не допускает перерыва;
6. Работа в непрерывно действующих организациях;

7. Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя.

Вопрос 8. Минимальная продолжительность отпуска работникам с ненормированным рабочим днем составляет (если отпуск не компенсируется как сверхурочная работа):

1. Один день;
2. Два дня;
3. Три дня;
4. Четыре дня;
5. Пять дней.

Вопрос 9. Возможно ли уменьшение отпуска работникам?

1. Возможно, если работник совершил дисциплинарный проступок;
2. Возможно, но только с согласия работника;
3. Возможно, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работнику, превышает 28 календарных дня;
4. Уменьшение отпуска работником незаконно в любом случае.

Вопрос 10. Укажите размер доплат работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

1. Работа оплачивается не менее чем в полуторном размере;
2. Работа оплачивается не менее чем в двойном размере;
3. Работа оплачивается не менее чем в тройном размере;
4. Размер доплат устанавливается в повышенном размере (как правило, 40% тарифной ставки).

Вопрос 11. Укажите размер доплат работникам за работу в ночное время:

1. Работа оплачивается не менее чем в полуторном размере;
2. Работа оплачивается не менее чем в двойном размере;
3. Работа оплачивается не менее чем в тройном размере;
4. Размер доплат устанавливается в повышенном размере по соглашению между работником и работодателем;
5. Размер доплат устанавливается в повышенном размере (как правило, 40% тарифной ставки).

Тема 16. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

1. Составьте таблицу, указав виды дисциплинарных взысканий и нормативные правовые акты, предусматривающие их применение.

2. Составьте проекты приказов: А) о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора на юрисконсульта Иванову за неоднократное опоздание на работу. Б) о награждении Матвиенко ценным подарком (золотыми часами) за выполнение особо сложного задания

3. Составьте таблицу, в которой укажите сравнительную характеристику дисциплинарной ответственности и иных видов ответственности по критериям, указанным в таблице:

Решите тест

Вопрос 1. Укажите на виновные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (несколько оснований):

1. Ликвидация организации или прекращение деятельности работодателя – физического лица;

2. Сокращения численности/штата работников;
3. Прогул;
4. Несоответствие работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья;
5. Несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации;
6. Неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание;
7. Смена собственника имущества организации;
8. Разглашение охраняемой тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
9. Неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей;
10. Появление на работе в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения;
11. Совершение по месту работы хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества;
12. Нарушение работником требований по охране труда, если это повлекло тяжкие последствия или создало реальную угрозу наступления таких последствий;
13. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим товарные/денежные ценности, что дает основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя;
14. Совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, когда аморальный проступок совершен работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
15. Принятие руководителем, заместителем организации, гл. бухгалтером необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества организации;
16. Предоставление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
17. Однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителем своих трудовых обязанностей;
18. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.

Вопрос 2. Какие гарантии предоставляются работникам при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (несколько вариантов)?

1. С работником не расторгается трудовой договор, если он с ним не согласен;
2. С работником запрещено расторгать трудовой договор, если он (работник) находится в отпуске;
3. С работником невозможно расторгнуть трудовой договор, если с ним заключили договор о полной материальной ответственности;
4. Работодатель должен получить объяснение от работника о причинах, послуживших основанием для расторжения трудового договора;
5. С работником невозможно расторгнуть трудовой договор, если у него в семье нет других лиц с самостоятельным источником доходов;
6. С работником невозможно расторгнуть трудовой договор, если у работника высокая производительность труда;

7. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя всегда требуется получить согласие на это выборного профсоюзного органа.

Вопрос 3. Укажите дисциплинарные взыскания, налагаемые работодателем за совершение работником дисциплинарного проступка (несколько ответов):

1. Замечание;
2. Выговор;
3. Строгий выговор;
4. Депремирование;
5. Штраф;
6. Лишение звания лучшего по профессии;
7. Увольнение;
8. Привлечение к полной материальной ответственности.

Вопрос 4. Укажите срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка (несколько сроков):

1. Один месяц со дня совершения дисциплинарного проступка;
2. Один месяц со дня обнаружения дисциплинарного проступка;
3. Шесть месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка;
4. Шесть месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка;
5. Два года со дня совершения аудиторской проверки, ревизии.

Вопрос 5. Что является основанием для привлечения работодателя к материальной ответственности за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (несколько ответов):

1. Задержка выдачи трудовой книжки работнику;
2. Незаконное наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора на работника;
3. Временный перевод работника на работу, не установленную в трудовом договоре, в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
4. Незаконное отстранение работника;
5. Отказ работодателя от заключения трудового договора с работником.

Вопрос 6. Является ли дисциплинарным проступком отказ работника от заключения трудового договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенных ценностей, если данный договор о полной материальной ответственности не был заключен одновременно с трудовым договором?

1. Является, когда основной трудовой функцией работника является обслуживание материальных ценностей, что было оговорено при приеме на работу;
2. Не является, т.к. договор о полной материальной ответственности всегда должен заключаться одновременно с трудовым договором, а несвоевременное незаключение договора о полной материальной ответственности для работника не является обязанностью.
3. Не является, т.к. работник в соответствии с трудовым законодательством всегда привлекается к ограниченной материальной ответственности.

Вопрос 7. Укажите, какой вид материальной ответственности установлен трудовым законодательством в отношении работника в качестве общего положения (несколько вариантов):

1. Полная материальная ответственность;
2. Ограниченная материальная ответственность;
3. Коллективная материальная ответственность;

4. Индивидуальная материальная ответственность.

Вопрос 8. Укажите пределы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя (общая норма):

1. До 20% среднего заработка;
2. До 50 % среднего заработка;
3. До 70% среднего заработка;
4. До 100% среднего заработка.

Вопрос 9. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:

1. в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях;
2. в ТК РФ, федеральных законах, уставах и положениях;
3. в трудовом договоре.

Вопрос 10. Укажите случаи полной материальной ответственности работника в возрасте до 18 лет (несколько ответов):

1. Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну;
2. Умышленное причинение вреда имуществу работодателя;
3. Когда в соответствии с трудовым законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере;
4. В результате недостачи товаров, вверенных работнику на основании разовой доверенности;
5. Ущерб, причиненный в результате совершения преступления;
6. Ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
7. Причинение вреда не при исполнении трудовых обязанностей.

Вопрос 11. Может ли работодатель в локальных нормативных актах устанавливать виды дисциплинарных взысканий?

1. Не может;
2. Может с учетом мнения профсоюза;
3. Может с согласия профсоюза;
4. Может, если работодателем является работодатель-физическое лицо.

Вопрос 12. Какие обстоятельства работодатель должен учитывать при наложении дисциплинарного взыскания (несколько ответов)?

1. Моральный облик работника;
2. Обстоятельства совершения работником дисциплинарного проступка;
3. Отношение к труду;
4. Наличие нетрудоспособных членов семьи;
5. Наличие ребенка до 3 лет;
6. Предыдущее поведение работника;
7. Тяжесть совершенного проступка.

Вопрос 13. В течение какого времени работодатель объявляет работнику приказ о применении к нему дисциплинарного взыскания?

1. В течение двух рабочих дней;
2. В течение трех рабочих дней;
3. В течение четырех рабочих дней;
4. В течение пяти рабочих дней.

Вопрос 14. В течение какого времени работник может обжаловать действия работодателя о наложении на него дисциплинарного взыскания (кроме увольнения)?

1. В течение одного месяца, когда узнал о нарушении своего права;
2. В течение двух месяцев, когда узнал о нарушении своего права;
3. В течение трех месяцев, когда узнал о нарушении своего права;
4. В течение четырех месяцев, когда узнал о нарушении своего права.

Вопрос 15. Можно ли расторгнуть трудовой договор с руководителем организации по инициативе работодателя (собственника имущества организации) при отсутствии с его стороны виновных действий?

1. Можно;
2. Нельзя;
3. Можно, но с соблюдением гарантий, установленных трудовым законодательством (выплата компенсации не менее трехкратного среднего месячного заработка - ст. 279 ТК РФ).

Вопрос 16. Что является прогулом (несколько ответов)?

1. Отсутствие работника на работе по причине задержки работодателем выплаты заработной платы;
2. Отсутствие работника на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности;
3. Отсутствие работника на рабочем месте в течение 4 часов подряд;
4. Отсутствие работника на рабочем месте общей продолжительностью 4 часа в течение рабочей смены;
5. Оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения;
6. Оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора;
7. Самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

Вопрос 17. Может ли работодатель расторгнуть трудовой договор с работником по своей инициативе (за совершение работником дисциплинарного проступка), когда работник подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе (по собственному желанию)?

1. Может, так как трудовое правоотношение прекращается лишь по истечении срока предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника;
2. Не может, так как работник уже является инициатором разрыва трудовой связи, и работодатель не может вторгаться в сферу интересов работника.

Вопрос 18. Можно ли рассматривать отказ работника от досрочного выхода из ежегодного оплачиваемого отпуска на работу в качестве дисциплинарного проступка?

1. Можно;
2. Нельзя.

Тема 17. Материальная ответственность сторон трудового договора.

1. Возмещение работником затрат, связанных с его обучением

2. Ответственность за причинение морального вреда по трудовому законодательству.

Решите тест

Вопрос 1. Работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка, однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника. Обязан ли суд принять решение по заявленным истцом (работодателем) требованиям о привлечении работника к полной материальной ответственности?

1. Обязан, т.к. работник должен возместить работодателю причиненный ему ущерб, наступивший в результате его виновных противоправных действий;

2. Не обязан, так как суд не может выйти за пределы исковых требований.

Вопрос 2. Может ли работодатель привлекать руководителя организации к полной материальной ответственности, если условие об этом не содержалось в трудовом договоре?

1. Может, так как полная материальная ответственность руководителя организации наступает в силу закона;

2. Не может, так как такой обязанности руководителя организации в трудовом договоре не установлено.

Вопрос 3. Может ли работодатель привлекать заместителя руководителя организации или главного бухгалтера к полной материальной ответственности, если условие об этом не содержалось в трудовом договоре?

1. Может;

2. Не может.

Вопрос 4. Что является обстоятельствами, освобождающими работника от полной материальной ответственности по пп. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ (причинение ущерба в результате преступления, установленного приговором суда) (несколько ответов)?

1. Прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде;

2. Истечение сроков давности уголовного преследования;

3. Работник был освобожден от ответственности за совершение правонарушения в связи с его малозначительностью;

4. Принятие акта об амнистии;

5. Вынесение судом оправдательного приговора;

6. В отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания.

Вопрос 5. Применить дисциплинарное взыскание - это

1. право работодателя;

2. обязанность работодателя;

3. решение собственника имущества организации.

Вопрос 6. В каких случаях работодатель освобождается от обязанности возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате задержки выдачи работнику трудовой книжки (ст. 234 ТК РФ) (несколько ответов)?

1. Этого никогда не происходит;

2. Когда работник и работодатель придут к соглашению по данному вопросу;

3. Когда работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или о даче работником согласия на отправку ее по почте;

4. Когда разрыв трудовой связи произошел за виновное поведение работника;
5. При несовпадении последнего дня работы с днем оформления прекращения трудового отношения (например, по основанию, предусмотренному пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
6. При несовпадении последнего дня работы с днем оформления прекращения трудового отношения при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ.

Вопрос 7. В течение какого времени производится взыскание с виновного работника суммы причиненного работодателю ущерба, не превышающего среднего месячного заработка?

1. В течение 10 дней с момента установления размера ущерба;
2. В течение месяца с момента установления размера ущерба;
3. В течение 3 месяцев с момента установления размера ущерба.

Вопрос 8. Может ли работодатель возместить работнику моральный вред добровольно?

1. Может;
2. Не может, так как факт причинения работодателем физических и нравственных страданий работнику решается только судом.

Вопрос 9. Может ли работодатель возместить работнику моральный вред в неденежной форме (например, предоставить отпуск в удобное для работника время)?

1. Может;
2. Не может.

Вопрос 10. Может ли работодатель за совершение работником проступка привлечь его к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности одновременно?

1. Может, так как материальная и дисциплинарная ответственность включаются в один вид юридической ответственности - трудовая ответственность;
2. Не может, так как законом (Конституцией РФ) запрещена неоднократная ответственность за одно правонарушение (ст. 50: Никто не может быть повторно осужден за одно и то же преступление).
3. Не может, так как основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, а основанием привлечения к материальной ответственности является трудовое имущественное правонарушение.

Вопрос 11. Какими актами устанавливается порядок привлечения работника к материальной ответственности?

1. Положением о материальной ответственности работника;
2. Трудовым кодексом РФ;
3. Трудовым договором;
4. Коллективным договором;
5. Коллективным соглашением.

Вопрос 12. Можно ли уволить работника за совершение им правонарушения не при исполнении трудовых обязанностей («проступок в быту»)?

1. Можно всех работников;
2. Можно работников, обслуживающих товарные (денежные) ценности, если эти действия дают основание для утраты к ним доверия;

3. Нельзя, так как уволить работника можно лишь за неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него трудовых обязанностей;

4. Можно работников, осуществляющих воспитательные функции, за совершение ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

5. Можно, если данное условие было оговорено с работником при заключении с ним трудового договора.

Тема 18. Охрана труда.

1. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.

2. Укажите локальные нормативные акты в сфере охраны труда.

3. Заполните следующую таблицу «Специальные правила по охране труда работников отдельных категорий»:

4. Составьте перечень законных оснований для отказа гражданину в заключении трудового договора, предметом которого является работа в неблагоприятных условиях. При ответе сошлитесь на необходимые нормы права.

Тема 21. Трудовые споры и порядок их рассмотрения.

1. Анализ постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» по вопросам о подсудности и подведомственности трудовых дел, об общих правилах разрешения судами трудовых споров; о вынесении судами решений по трудовым спорам.

2. Незаконное увольнение: понятие, признаки, правовые последствия.

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

Охарактеризуйте примирительные процедуры при урегулировании коллективных трудовых споров, заполнив таблицу.

Семинарские занятия

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

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

1.1. Предмет трудового права как отрасли права.

1.2. Отношения, возникающие в процессе труда, и их дифференциация.

1.3. Трудовые отношения.

1.4. Роль государства в регулировании трудовых отношений.

1.5. Особенности и основные признаки современного метода трудового права.

1.6. Понятие трудового права как отрасли права.

1.7. Место трудового права в системе российского права и его отграничение от других отраслей права.

1.8. Сфера действия трудового права.

1.9. Цели, задачи и функции трудового права.

1.10. Система российского трудового права.

Тема 2. Источники трудового права.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты

собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

2.1. Понятие и классификация источников трудового права.

2.2. Особенности системы источников трудового права.

2.3. Конституция РФ как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.

2.4. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.5. Локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, содержащие нормы трудового права.

2.6. Регулирование трудовых отношений в договорном порядке (коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами).

2.7. Действие нормативных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, пространстве и по категориям субъектов (по кругу лиц).

2.8. Судебная практика и ее роль в применении норм трудового законодательства.

2.9. Особенности применения нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения в действие ТК РФ.

Задание 2

Приведите пример бланкетных норм Трудового кодекса РФ с указанием нормативных актов, к которым они отсылают (федеральный закон, указ Президента РФ, акт Правительства РФ или ведомства, коллективный договор или соглашение, локальный акт и т.п., с его полным наименованием, датой принятия и номером).

Тема 3. Принципы трудового права.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

3.1. Понятие и классификация принципов трудового права.

3.2. Межотраслевые принципы правового регулирования труда.

3.3. Принципы государственной политики в области правового регулирования рынка труда и обеспечения эффективной занятости населения.

3.4. Принципы социального партнерства в сфере труда.

3.5. Принципы, определяющие установление условий труда.

3.6. Принципы, определяющие применение труда работников.

3.7. Принципы охраны труда и защиты трудовых прав работников.

Тема 4. Субъекты трудового права.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

4.1. Понятие и классификация субъектов трудового права.

4.2. Содержание правового статуса субъектов трудового права.

4.3. Гражданин (работник) как субъект трудового права, его права и обязанности.

4.4. Особенности правового статуса иностранных граждан в Российской Федерации в области трудовых отношений.

4.5. Работодатель как субъект трудового права, его права и обязанности.

4.6. Профсоюз как субъект трудового права. Основные права профсоюзов.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

5.1. Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов.

5.2. Основные функции профсоюзов: представительная и защитная функции профсоюзов и главные направления их реализации.

5.3. Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда.

5.4. Гарантии прав профессиональных союзов. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

5.5. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

5.6. Ответственность профессиональных союзов.

Тема 6. Правоотношения в сфере труда.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

6.1. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.

6.2. Содержание трудового правоотношения.

6.3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

6.4. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

6.5. Правоотношения по занятости и трудоустройству.

6.6. Организационно-управленческие отношения.

6.7. Социально-партнерские отношения.

6.8. Правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.

6.9. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

6.10. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.

6.11. Особенности правоотношений по разрешению трудовых споров.

6.12. Отличия трудовых правоотношений от гражданско-правовых.

6.13. Отличие трудовых правоотношений и правоотношений, возникающих между нанимателем (Российской Федерацией, субъектом РФ) и государственными гражданскими служащими.

Задание 2

Укажите имущественный, неимущественный, организационный элементы трудового правоотношения.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

7.1. Понятие и принципы социального партнерства.

7.2. Уровни социального партнерства и их различие.

- 7.3. Стороны социального партнерства и их представители.
- 7.4. Особенности представительства интересов работников профсоюзами.
- 7.5. Органы социального партнерства.
- 7.6. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
- 7.7. Организационные и правовые формы социального партнерства и их характеристика.
- 7.8. Основные формы участия работников в управлении организацией.
- 7.9. Понятие, цели и порядок ведения коллективных переговоров между социальными партнерами.
- 7.10. Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров.
- 7.11. Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров.
- 7.12. Порядок формирования комиссии по проведению переговоров с целью заключения коллективного договора.
- 7.13. Правовые возможности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.
- 7.14. Понятие и содержание коллективного договора.
- 7.15. Действие коллективного договора.
- 7.16. Понятие и виды соглашений.
- 7.17. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения.
- 7.18. Регистрация коллективного договора и соглашения.
- 7.19. Ответственность сторон социального партнерства.

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

- 8.1. Понятие занятости.
- 8.2. Лица, считающиеся занятыми.
- 8.3. Безработные граждане. Лица, которые не могут быть признаны безработными.
- 8.4. Подходящая и неподходящая работа.
- 8.5. Порядок регистрации безработных граждан.
- 8.6. Права и обязанности безработных.
- 8.7. Основные направления государственной политики в сфере занятости.
- 8.8. Категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих большие трудности в поиске работы.
- 8.9. Понятие и формы трудоустройства.
- 8.10. Система органов федеральной государственной службы занятости населения.
- 8.11. Понятие и порядок организации общественных работ.
- 8.12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан.
- 8.13. Основные социальные гарантии безработным гражданам.
- 8.14. Гарантии занятости и социальной поддержки лиц, уволенных с военной службы и членов их семей.

Тема 9. Трудовой договор.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты

собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

9.1. Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т. д.).

9.2. Стороны трудового договора.

9.3. Содержание трудового договора.

9.4. Классификация трудовых договоров.

9.5. Основания для заключения срочных трудовых договоров.

9.6. Порядок заключения трудовых договоров.

9.7. Юридические гарантии при приеме на работу.

9.8. Общие основания прекращения трудового договора и их классификация.

9.9. Порядок прекращения трудового договора по инициативе работника.

9.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

9.11. Порядок учета мнений выборного профсоюзного органа при увольнении работника, являющегося членом профсоюза.

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

9.13. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

9.14. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Тема 10. Защита персональных данных работника.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

10.1. Понятие персональных данных работника.

10.2. Обработка персональных данных работника.

10.3. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

10.4. Хранение и использование персональных данных работников.

10.5. Передача персональных данных работника.

10.6. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

10.7. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Задание 2

Ответственность за разглашение информации, составляющей персональные данные работника.

Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

11.1. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

11.2. Формы осуществления профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации работников.

11.3. Понятие стажировка.

11.4. Содержание ученического договора.

11.5. Оплата ученичества.

11.6. Основания расторжения ученического договора.

11.7. Гарантии работников, проходящих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Темы 12, 13. Рабочее время и время отдыха.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

12.1. Понятие рабочего времени, его экономическая и юридическая сущность.

12.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

12.3. Неполное рабочее время.

12.4. Работа в ночное время.

12.5. Работа по совместительству.

12.6. Сверхурочная работа.

12.7. Ненормированный рабочий день.

12.8. Понятие и виды времени отдыха.

12.9. Основания и порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

12.10. Понятие и классификация отпусков.

12.11. Периоды, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

12.12. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Темы 14, 15. Заработная плата. Гарантийные и компенсационные выплаты.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

1. Понятие оплаты труда (заработной платы).

2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

3. Локально-нормативное и договорное регулирование заработной платы.

4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

5. Порядок исчисления средней заработной платы.

6. Понятие и основные элементы тарифной системы оплаты труда.

7. Единая тарифная сетка по оплате труда работников федеральных государственных учреждений.

8. Тарифные системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и работников муниципальных учреждений.

9. Особые условия оплаты труда отдельных категорий работников.

10. Порядок оплаты труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

11. Понятия и случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам.

12. Виды гарантий и компенсаций.

13. Гарантии и компенсации, связанные с командировками и переездом на работу в другую местность.

14. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или

общественных обязанностей.

15. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением.

16. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.

17. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу.

18. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов.

19. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.

Тема 16. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

1. Понятие дисциплины труда, ее объективный и субъективный аспекты.

2. Виды дисциплинарных отношений.

3. Основные методы обеспечения трудовой дисциплины.

4. Обязанности работников и работодателей по обеспечению трудовой дисциплины.

5. Понятие, содержание и порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.

6. Уставы и положения о дисциплине.

7. Отличия дисциплины труда от воинской дисциплины.

8. Поощрения за труд и порядок их применения.

9. Порядок награждения государственными наградами и присвоение почетных званий Российской Федерации.

10. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.

11. Состав дисциплинарного проступка.

12. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины и порядок их применения.

13. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

14. Снятие дисциплинарного взыскания.

Тема 17. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

1. Понятие, признаки и виды материальной ответственности в трудовом праве.

2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

3. Виды материальной ответственности работодателя перед работником.

4. Случаи наступления материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

5. Порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника.

6. Ответственность работодателя за задержку заработной платы.

7. Порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику.

8. Отличие материальной ответственности работника по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности.

9. Понятие прямого действительного ущерба.

10. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

11. Пределы материальной ответственности работника.

12. Случаи наступления полной материальной ответственности работников.

13. Порядок заключения договоров о полной индивидуальной материальной

ответственности.

14. Должности и работы, замещаемые или выполняемые работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

15. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причиненный ущерб.

16. Порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю.

17. Порядок взыскания с работника причиненного ущерба.

18. Сроки для обращения в суд работодателя и работников с исками о взыскании причиненного ущерба.

19. Особенности привлечения к материальной ответственности отдельных категорий работников.

20. Ограниченная и полная материальная ответственность военнослужащих и ее отличие от материальной ответственности работников.

Тема 18. Охрана труда.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

1. Понятие охраны труда и его содержание.

2. Основные законодательные акты об охране труда в Российской Федерации.

3. Группы норм трудового права, входящие в институт охраны труда.

4. Система нормативно-правовых актов, содержащих единые нормативные требования по охране труда.

5. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

6. Полномочия органов государственной власти Российской Федерации, субъектов Федерации и органов местного самоуправления в области охраны труда.

7. Государственное управление охраной труда.

8. Службы охраны труда и комитеты (комиссии) по охране труда в организации.

9. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, и их содержание.

10. Обязанности работника в области охраны труда.

11. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда.

12. Содержание права работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

13. Основные гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

14. Меры обеспечения права работника на охрану труда и защиту от вредных производственных факторов:

а) выдача средств индивидуальной защиты и обезвреживающих средств;

б) выдача молока и лечебно-профилактического питания;

в) обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников;

г) финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

15. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда.

16. Обязательные медицинские осмотры отдельных категорий работников.

17. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников.

18. Особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов.
19. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
20. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и оформления соответствующих материалов.

Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

- 1 Особенности правового регулирования труда:
 - а) женщин, лиц с семейными обязанностями;
 - б) работников в возрасте до восемнадцати лет;
 - в) руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций;
 - г) лиц, работающих по совместительству;
 - д) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
 - е) работников, занятых на сезонных работах;
 - ж) работающих вахтовым методом;
 - з) работающих у работодателей – физических лиц; надомников;
 - и) работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
 - к) работников транспорта;
 - л) педагогических работников;
 - м) работников религиозных организаций и др.

Тема 20. Защита трудовых прав работников.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

1. Понятие и основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников.
2. Органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
3. Понятие и структура федеральной инспекции труда.
4. Принципы деятельности и основные задачи органов федеральной инспекции труда.
5. Полномочия органов федеральной инспекции труда.
6. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда.
7. Виды органов, осуществляющих государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности, энергетический надзор, санитарно-эпидемиологический надзор, государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.
8. Порядок инспектирования организаций.
9. Административная ответственность работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства.
10. Уголовная ответственность за преступления против трудовых прав граждан.
11. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства.
12. Формы профсоюзного контроля.

13. Основные права профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.

14. Случаи принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа и соответствующего представительного органа работников.

15. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации, при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права.

16. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

17. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам и работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа.

18. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

19. Отказ от работы как форма самозащиты работниками трудовых прав.

20. Отличия самозащиты трудовых прав от забастовки.

Тема 21. Трудовые споры и порядок их рассмотрения.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

1. Конституционные основы права граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

2. Динамика возникновения трудового спора.

3. Понятие трудовых споров.

4. Причины и условия возникновения трудовых споров.

5. Классификация (виды) трудовых споров.

6. Принципы рассмотрения трудовых споров.

7. Органы, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры, и подведомственность трудовых споров.

8. Понятие индивидуального трудового спора.

9. Порядок образования и компетенция КТС.

10. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.

11. Порядок принятия решения КТС.

12. Порядок исполнения и обжалования решений КТС.

13. Компетенция суда по разрешению индивидуальных трудовых споров.

14. Порядок вынесения судом решений по трудовым спорам и их исполнения.

15. Понятие, стороны и виды коллективных трудовых споров.

16. Этапы разрешения коллективного трудового спора (примирительные процедуры).

17. Порядок выдвижения требований работниками (их представителями) и рассмотрения этих требований работодателями.

18. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.

19. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

20. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

21. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.

22. Понятие и полномочия Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

23. Понятие забастовки и основания для реализации права на забастовку.
24. Порядок объявления забастовки.
25. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
26. Незаконные забастовки и ответственность за них работников.
27. Порядок признания забастовок незаконными и их приостановления.
28. Последствия признания забастовки незаконной.
29. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

Тема 22. Международно-правовое регулирование труда.

Задание: Формируя навыки практического исследования, обоснования и защиты собственной точки зрения, проанализировать вопросы и выявить проблемные положения:

- 22.1. Понятие и значение международно-правового регулирования труда.
- 22.2. Субъекты международно-правового регулирования труда.
- 22.3. Источники и принципы международно-правового регулирования труда.
- 22.4. Общая характеристика конвенций и рекомендаций МОТ о труде и их классификация.
- 20.5. Взаимодействие международных и национальных норм о труде.

5. Методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов включает усвоение теоретического материала, подготовку к практическим и семинарским занятиям, выполнение самостоятельных заданий, изучение литературных источников, использование Internet-данных, изучение нормативно-правовой базы, подготовку к текущему контролю знаний, к промежуточной аттестации.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие и предмет трудового права, его отграничение от смежных отраслей права (гражданского, предпринимательского, административного, права социального обеспечения).
2. Метод трудового права.
3. Сфера действия норм трудового права.
4. Система трудового права как отрасли и как науки.
5. Роль и функции трудового права.
6. Цели и задачи трудового права.
7. Понятие источников трудового права и их виды.
8. Запрещение дискриминации в сфере труда.
9. Конституция Российской Федерации как источник трудового права
10. Общая характеристика Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”.
11. Общая характеристика Закона РФ “О занятости населения в РФ”.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации как кодифицированный источник трудового права (общая характеристика).
13. Локальные нормы как источники трудового права.
14. Общее и специальное законодательство о труде. Единство и дифференциация в

правовом регулировании трудовых отношений. Факторы, определяющие необходимость дифференциации.

15. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.

16. Принципы трудового права.

17. Понятие и классификация субъектов трудового права. Их трудовая правоспособность.

18. Работодатель (организации) как субъект трудового права. Его правовой статус.

19. Права и обязанности работодателя.

20. Граждане как субъекты трудового права.

21. Права и обязанности работника.

22. Выборные профсоюзные органы в организациях и другие представительные органы работников, как субъекты трудового права.

23. Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов.

24. Защитная функция профсоюзов.

25. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.

26. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

27. Общая характеристика иных непосредственно связанных с трудовым правоотношений.

28. Основные принципы социального партнерства.

29. Понятие, содержание, структура коллективного договора и его роль на современном этапе.

30. Социально-партнерские соглашения: понятие, виды и содержание.

31. Ответственность сторон социального партнерства.

32. Понятие занятости. Круг лиц, считающихся занятыми.

33. Понятие безработного. Гарантии безработным, предусмотренные действующим законодательством. Правовой статус безработного. Понятие подходящей работы.

34. Права и обязанности органов занятости.

35. Понятие и содержание трудового договора.

36. Порядок заключения трудового договора. Документы, представляемые при приеме на работу. Гарантии при приеме на работу.

37. Трудовая книжка и ее значение.

38. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.

39. Сроки трудового договора. Случаи заключения срочных трудовых договоров.

40. Особенности трудового договора федерального государственного служащего.

41. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

42. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.

43. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.

44. Особенности регулирования труда надомников.

45. Особенности трудового договора о работе в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.

46. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

47. Совместительство, заместительство и совмещение профессий (должностей).
48. Аттестация в трудовом праве: порядок ее проведения и правовые последствия.
49. Понятие и классификация переводов на другую работу. Их отличие от перемещения и изменения существенных условий трудового договора.
50. Временный перевод на другую работу.
51. Отстранение от работы и его отличие от увольнения.
52. Классификация оснований прекращения трудового договора.
53. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
54. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия со стороны работника.
55. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя без вины работника.
56. Расторжение срочного трудового договора.
57. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
58. Дополнительные юридические гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
59. Порядок увольнения работников и производства расчета с увольняемыми.
60. Выходные пособия. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам.
61. Правовые последствия незаконного увольнения и перевода на другую работу.
62. Защита персональных данных работника.
63. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
64. Ученический договор: содержание, срок, форма и действие.
65. Основания расторжения ученического договора.
66. Понятие рабочего времени и его виды.
67. Режим рабочего времени. Порядок его установления.
68. Понятие сверхурочных работ и их ограничение.
69. Понятие времени отдыха и его виды.
70. Основные отпуска и порядок их предоставления.
71. Дополнительные отпуска, их виды и продолжительность.

Задания для самоконтроля студентов:

Тема: Предмет, метод и система трудового права

Задание 1

Подготовьте сообщение на тему: «Понятие труда и его роль в жизни общества. Общественная организация труда».

Задание 2

С маляром Семеновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц, когда были завершены, Семёнов потребовал, кроме оговорённой оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

Задание 3

В клубе фабрики к Новому году организовали ёлку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения ёлки сделал электромонтёр фабрики Павлов в рабочее время. Песни и пляски у ёлки организовал массовик Макаров, приглашённый культработником клуба за определённую плату.

В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?

Тема: Источники трудового права.

Задание 4.

Подготовьте сообщения на темы:

1. Действие норм трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (источников трудового права) во времени, в пространстве и по кругу лиц.
2. Единство и дифференциация правового регулирования условий труда и соотношение общих и специальных норм трудового законодательства.

Задание 5.

Произведите сравнительный анализ положений Декларацию прав человека и гражданина от 22 ноября 1991 г. и Конституции РФ от 12 декабря 1993 г. как правовой основы регулирования социально – трудовых отношений.

Задание 6.

Сформулируйте понятие источников трудового права, их виды и особенности.

Задание 7.

Дайте общую характеристику как источникам трудового права:

- а) международным актам;
- б) Трудовому кодексу РФ.

Тема: Принципы трудового права.

Задание 8.

Подготовьте сообщение на темы:

1. Понятие правовых принципов и их виды.
2. Принципы трудового права и принципы правового регулирования труда. Значение основных принципов правового регулирования труда, их система и содержание.

Задание 9.

Объясните соотношение принципов правового регулирования труда с субъективными правами и обязанностями.

Задание 10

Проведите анализ норм трудового законодательства с точки зрения отражения в них соответствующих основных принципов. Поясните на конкретных примерах, какие нормы выступают гарантиями тех или иных основных трудовых прав и как осуществляется конкретизация основных принципов правового регулирования труда в институтах данной

отрасли.

Тема: Субъекты трудового права.

Задание 11

Подготовьте сообщение на темы:

1. Юридический статус субъекта трудового права: трудовая правосубъектность, основные трудовые права, свободы и законные интересы, обязанности гарантии трудовых прав, свобод и законных интересов, ответственность за выполнение и невыполнение обязанностей.

2. Работник и работодатель как субъекты трудового права. Основные права и обязанности.

Задание 12

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

Какое решение должен вынести суд?

Задание 13

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

Сформулируйте мотивированное решение суда по этому вопросу.

Задание 14

Постникова устроилась на работу в Тверское отделение акционерного коммерческого Сберегательного банка Российской Федерации (Сбербанка России), расположенное в г. Москве.

Кто в данном случае будет выступать в качестве работодателя?

К кому Постникова может предъявлять исковые требования в случае возникновения трудового спора?

Тема: Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.

Задание 15

Подготовьте сообщение на тему: Конституционное право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях представительства и защиты своих интересов.

Задание 16

Дайте общую характеристику законодательства о правах профсоюзов.

Задание 17

У председателя выборного профсоюзного органа возник вопрос, вправе ли профсоюз обратиться в суд с заявлением о признании нормативного акта не соответствующим закону в защиту неопределённого круга лиц.

Подготовьте проект ответа.

Задание 18

Начальник лаборатории Шлыков был избран освобождённым председателем профкома профсоюза. Через два года его переизбрали и, так как на его месте работал другой работник, предложили должность заместителя начальника лаборатории. Однако Шлыков настаивал на предоставлении прежней должности.

Решите дело по существу.

Тема: Правоотношения в сфере трудового права

Задание 19

Подготовьте сообщения на темы:

1. Содержание трудового правоотношения.
2. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

Задание 20

На основе сравнительного анализа выявите отличие трудового правоотношения от смежных гражданско – правовых отношений.

Задание 21

Издательство «Юридическая литература» заключило договор с профессорами юридического института Владимировым и Соколовым об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было поручено старшему редактору издательства .Фадеевой.

В каких правоотношениях с издательством находятся вышеуказанные лица?

Задание 22

При проверке соблюдения финансовой и штатной дисциплины в одной из строительных организаций представителями департамента финансов было установлено, что вопреки штатному расписанию в аппарате имеется юрисконсульт – член коллегии адвокатов, обслуживающий данную организацию по договору между этой организацией и юридической консультацией и, кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинисткам, работающим на дому.

В каких правоотношениях со строительной организацией находятся адвокат и машинистка?

Правы ли представители департамента финансов, отметившие нарушение штатной дисциплины?

Задание 23

Учителей средней общеобразовательной школы принимает на работу и увольняет с работы департамент образования. В соответствии с уставом организации директор завода избирается и увольняется с работы общим собранием коллектива работников.

Назовите стороны трудового правоотношения в указанных случаях.

Из какого юридического состава возникают трудовые правоотношения у директора завода?

Тема: Социальное партнёрство в сфере труда

Задание 24

1. Сформулируйте понятие и основные принципы социального партнёрства.
2. Определите уровни и формы социального партнёрства.

Задание 25

Подготовьте сообщения на темы:

1. Стороны социального партнёрства. Правовой статус представителей работников и работодателей в социальном партнёрстве.
2. Понятие, содержание и структура коллективного договора. Порядок разработки его проекта и сроки заключения.
3. Условия создания единого представительного органа для ведения коллективных переговоров.
4. Ответственность сторон социального партнёрства за уклонение от участия в коллективных переговорах и за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

Задание 26

В редакцию газеты «Солидарность» поступило письмо от Потаповой – вдовы бывшего работника угольного предприятия, в котором она просила разъяснить, имеет ли она право, как член семьи умершего, на пособие, предусмотренное в действующем коллективном договоре. При обращении в отдел кадров предприятия она получила отрицательный ответ. Ей отказали также в возможности ознакомиться лично с текстом коллективного договора. При подготовке ответа на полученное письмо возник ряд вопросов, на которые следует дать аргументированные разъяснения:

1. Имеет ли право Потапова требовать с отдела кадров возможность ознакомиться её с текстом коллективного договора?
2. Может ли действие коллективного договора распространяться на членов семьи работника?
3. Правомерно ли включение в коллективный договор обязательства по оказанию материальной помощи членам семьи работника?

Подготовьте обоснованные ответы на поставленные вопросы.

Задание 27

В связи с решением коллектива работников заключить коллективный договор возник вопрос о том, кто может быть представителем от имени работников в случае, когда в коллективе три первичные профсоюзные организации, но ни одна из них не объединяет

больше половины работников.

Как и на основании чего формируется в этом случае единый представительный орган?

Задание 28

При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести дальнейшие переговоры по спорному вопросу.

Правомерны ли действия руководителя?

Подготовьте обоснованный ответ.

Тема: Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Задание 29

Дайте общую характеристику законодательства о занятости населения. Понятие занятости, обеспечения занятости, понятие безработного и его правовой статус.

Задание 30

Подготовьте сообщения на темы:

1. Понятие трудоустройства, его формы и значение.
2. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
3. Права и обязанности органов службы занятости.
4. Квотирование рабочих мест. Специфика трудоустройства слабо защищённых категорий (инвалидов, молодёжи и др.).

Задание 31

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

Правомерен ли отказ органа службы занятости в регистрации Петракова в качестве безработного?

Каков порядок регистрации инвалидов в качестве безработных?

Задание 32

Пенсионер по старости Кулешов был уволен из организации в связи с её ликвидацией. Намереваясь продолжить трудовую деятельность и в связи с невозможностью самостоятельного трудоустройства, Кулешов обратился в орган службы занятости за содействием в подыскании работы и регистрацией в качестве безработного. Поскольку на момент обращения Кулешова в органы службы занятости отсутствовали вакансии рабочих мест, орган службы занятости содействие в трудоустройстве не оказал и регистрацию Кулешова в качестве безработного не осуществил.

Правомерны ли действия органов службы занятости?

В каких случаях гражданину может быть отказано в регистрации в качестве безработного?

Задание 33

Орган службы занятости снизил безработному Трофимову размер пособия по безработице на 20% за отказ от двух вариантов подходящей работы на оставшийся период выплаты пособия (6 месяцев). Считая такое решение незаконным, Трофимов обжаловал его в судебном порядке.

Какое решение должен вынести суд по спору?

В каких случаях допускается снижение размера пособия по безработице и на какой срок?

Тема: Трудовой договор

Задание 34

Подготовьте сообщения на темы:

1. Понятие и значение трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).
2. Содержание трудового договора и его стороны.
3. Юридические гарантии при приёме на работу.
4. Порядок заключения трудового договора.
5. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров для работников Крайнего Севера, руководителей, совместителей, работников транспорта, педагогических работников, надомников.
6. Аттестация работников: понятие, значение её проведения, круг аттестуемых, правовые последствия аттестации.
7. Перевод на другую работу; понятие перевода и его отличие от перемещения.
8. Классификация переводов на другую работу.
9. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация.
10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
11. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
12. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон.
13. Гарантии от необоснованных увольнений. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.

Задание 35

Тракторист Бобров 5 мая подал заявление о приёме на работу на торфопредприятие, намереваясь там работать постоянно. Трудового договора с ним в письменной форме не заключили, с приказом о приёме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят и может приступить к работе трактористом.

5 ноября этого же года ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезонной работы. Бобров обратился в юридическую службу.

Каков должен быть ответ юриста?

Какие нарушения трудового законодательства допущены работодателем?

Задание 36

Старший бухгалтер лесоторговой базы Романова была переведена на основании п. 5 ст. 77 ТК РФ на работу в вышестоящую организацию – объединение по производству тары на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком. Через три недели после оформления приёма на работу работодатель предложил Романовой вернуться на прежнюю работу в лесоторговую базу «в связи с недостаточным опытом руководящей работы». От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ по объединению об увольнении Романовой по ст. 71 ТК РФ как не выдержавшей испытание. С таким приказом она не согласилась и обратилась в суд за решением возникшего трудового спора.

Законно ли увольнение Романовой.

Задание 37

Ручьёва обратилась с просьбой принять её на работу экономистом. Работодатель, узнав, что у Ручьёвой есть двое детей (2 года и 7 лет), отказал ей в приёме на работу.

Может ли Ручьёва обжаловать отказ в приёме на работу?

Какое решение может быть вынесено в случае признания отказа в приёме на работу необоснованным?

В каких случаях отказ в приёме на работу признаётся необоснованным?

На основании чего?

Задание 38

Елисеева работала в унитарном предприятии в качестве ландшафтного дизайнера. Директор предприятия своим приказом перевёл её на работу по уборке городских озеленений. Однако Елисеева отказалась от перевода и была уволена с работы. Не согласившись с решением директора, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Какое решение должен вынести суд?

Задание 39

Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещён для работы на автобусе, от которой отказался.

Правомерен ли отказ Тимофеева?

Является ли законным перевод на другую работу?

Задание 40

Можно ли перевести работника, работающего по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок, на работу по срочному трудовому договору?

Задание 41

Бухгалтер Макеева 18 августа 2006 года подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 20 августа 2006 года она заболела. Во время пребывания Макеевой

в больнице 10 сентября 2006 года был издан приказ об её увольнении с 20 августа 2006 года по собственному желанию. Макеева обратилась в суд.

Какое решение должен вынести суд?

Задание 42

Государственное унитарное предприятие «Корунд» было приватизировано и преобразовано в ОАО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами.

Законно ли данное решение?

Кто из работников и в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества организации?

Тема: Защита персональных данных работника

Задание 43

Подготовить сообщения на темы:

1. Право работника на защиту персональных данных в свете Конституции РФ и международно-правовых актов.
2. Понятие персональных данных работника. Их виды.
3. Обработка персональных данных, её цели и формы. Общие требования, предъявляемые к обработке персональных данных.
4. Обязанности работодателя по хранению и передаче персональных данных работника.
5. Дополнительные (специальные) права работника в области обеспечения защиты персональных данных.
6. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Задание 44

При проведении проверки первичной документации по учёту труда и его оплаты было обнаружено, что в личном деле одного из референтов федерального агентства отсутствуют сведения из налоговой службы об имущественном положении, а также данные дактилоскопической регистрации. Инспектор труда потребовал предъявить указанные документы.

Правомерны ли требования инспектора труда?

Задание 45

Иванов обратился в АО «Стелла» с просьбой принять его на работу в качестве ведущего специалиста отдела маркетинга. Начальник кадровой службы направил запрос в психоневрологический диспансер по месту жительства Иванова, в котором просил сообщить сведения о состоянии психологического здоровья и о фактах обращения Иванова за психиатрической помощью, поскольку организации необходимо решить вопрос о пригодности Иванова для выполнения работы.

Законны ли действия начальника кадровой службы?

Задание 46

Воронина обратилась к директору столовой с заявлением о приёме на работу на

должность кассира. Ворониной, которая ранее работала кладовщиком в ателье, было предложено принести характеристику с последнего места работы. Воронина с этим не согласилась. Директор столовой принял решение не заключать с ней трудовой договор.

Правомерно ли решение директора?

Тема: Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Задание 47

Подготовить сообщения на темы:

1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров
2. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
3. Ученический договор. Формы ученичества.
4. Время ученичества. Оплата ученичества.
5. Основания расторжения ученического договора.

Задание 48

С 17 летним токарем Стариковым был заключён ученический договор для профессиональной переподготовки. В содержании договора предусматривалось полное освобождение Старикова на период ученичества от работы по трудовому договору с обучением в течение месяца новой специальности. При этом время ученичества в течение недели было определено продолжительностью 40 часов.

Правомерно ли включение указанных положений в содержание ученического договора?

Как определяется максимальная продолжительность времени ученичества в течение недели?

Задание 49

Длительное время неработающий юрист Иванов обратился в юридическое бюро с целью трудоустройства. Руководитель юридического бюро согласился принять Иванова, но при условии предварительной профессиональной подготовки. Между Ивановым и юридическим бюро был заключён ученический договор, в котором предусматривалось, что после успешного прохождения обучения Иванов будет принят в юридическое бюро с месячным испытанием.

Нормами какого права регулируется содержание ученического договора в данном случае?

Правомерно ли включено в ученический договор условие об испытании при приёме на работу после ученичества?

Задание 50

С экономистом Столяровым был заключён ученический договор на повышение профессиональной квалификации. При этом в договоре предусматривалось, что в период обучения он полностью освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей по трудовому договору. На период обучения Столярову была предусмотрена выплата стипендии в размере трёхсот рублей в месяц. В связи с тем, что размер стипендии был

установлен в размере ниже минимального размера оплаты труда. Столяров потребовал увеличения её размера.

Правомерны ли требования Столярова?

Каков порядок установления размера стипендии работникам на период обучения?

Тема: Рабочее время

Задание 50

Подготовить сообщение на темы:

1. Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Особенности метода правового регулирования рабочего времени.

2. Виды рабочего времени. Нормальная и сокращённая продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней Работа в ночное время.

3. Режим и учёт рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени., сменная работа.

4. Суммированный учёт рабочего времени, вахтовый метод организации труда, разделение рабочего дня на части.

Задание 51

Провести подробный анализ правового регулирования сверхурочной работы (понятие сверхурочных работ, случаи их допущения, порядок разрешения).

Задание 52

Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобуса был установлен режим, согласно которому продолжительность рабочей смены делится на две части с пятнадцатичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы они, по сути, дважды выходили на работу в течение смены, обратилась с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда.

Обоснованы ли требования работников?

Возможен ли такой режим работы и при каких условиях?

Задание 53

В выборный орган первичной профсоюзной организации завода обратилась кладовщица Князева с просьбой установить ей, как одинокой матери, имеющей ребёнка в возрасте 10 лет, скользящий (гибкий) график работы. Она пояснила, что начальник цеха отказал в её просьбе, ссылаясь на то, что на склад рабочие обращаются постоянно и потому присутствие её на складе необходимо в течение всего рабочего дня.

Кем решается вопрос о введении скользящего (гибкого) графика работы для конкретного работника?

В чём суть данного режима работы?

Вправе ли одинокая мать требовать установления такого режима?

Задание 54

В связи с необходимостью завершения работы по укладке бетона при строительстве многоэтажного дома старший производитель работ отдал распоряжение остаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезённого бетона. В связи с этим распоряжением указанные работники проработали на 4 часа больше своей ежедневной нормы рабочего времени. На вопрос рабочих о том, как будет компенсирована переработка, прораб ответил, что поскольку бетон был доставлен с нарушением графика и первую половину рабочего дня они в связи с этим находились в простое, оплата за дополнительные часы не полагается. В бухгалтерии рабочим пояснили, что оплата этих часов как сверхурочной работы может быть произведена только при наличии распоряжения (приказа) о привлечении к сверхурочной работе.

Имела ли место в данном случае сверхурочная работа?

Вправе ли прораб в сложившейся ситуации давать распоряжение о продолжении работы?

Тема: Время отдыха

Задание 55

Подготовить сообщения на темы:

1. Понятие и виды времени отдыха. Взаимосвязь правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.
2. Перерывы в работе (для отдыха и питания, специальные перерывы для обогрева и отдыха).
3. Ежедневный и еженедельный непрерывный отдых. Выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи и порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
4. Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и основания их предоставления.
6. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск. Порядок предоставления отпусков. Реализация права отпуск при увольнении.
7. Отпуск без сохранения заработной платы.
8. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

Задание 56

В связи со срочным заказом директор организации предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), пообещав полагающийся отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласилась с предложением директора, но некоторые отказались выйти на работу в выходной день, за что им была уменьшена квартальная премия.

В каких случаях и на основании каких документов возможно привлечение работников в выходной день?

Каков порядок привлечения к работам в выходные дни?

Законны ли действия директора?

Задание 57

В соответствии с графиком отпусков, действующим в организации, токарь 5-го разряда Михайлов должен был уйти в отпуск на 28 календарных дней с 01 июля 2002 года. В связи с получением организацией дополнительного финансирования для выполнения важного заказа директор сообщил Михайлову, что в указанный период предоставить ему отпуск нельзя, так как выполнение заказа невозможно без квалифицированных работников на его участке.

Правильны ли действия директора?

Как должен быть урегулирован этот вопрос?

Возможно ли перенесение отпуска на следующий год и в каком порядке?

Задание 58

Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая 2002 года на 28 календарных дней. 31 мая она была госпитализирована в связи с острым приступом аппендицита и находилась в больнице 2 недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании ею отпуска?

Задание 59

В коллективном договоре ЗАО «Элекс» указано, что все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск может предоставляться в разбивку, но при этом одна из частей не должна быть меньше 14 дней, а оставшиеся 14 дней делятся на две части по 7 календарных дней, если иное не согласовано работником с работодателем в лице непосредственного руководителя.

Дайте оценку соответствия данной локальной нормы требованиям действующего трудового законодательства.

Задание 60

Старший экономист научно – исследовательского института Тимофеева поступила на работу 1 февраля 2002 года. В августе ей был предоставлен ежегодный отпуск на 28 календарных дней, а с 10 октября она ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания послеродового отпуска Тимофеева обратилась к директору института с просьбой предоставить ей с 1 марта 2003 года ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Однако получила отказ, поскольку к работе она не приступала и не имеет стажа, необходимого для получения отпуска.

Правомерны ли действия директора?

Как подсчитывается стаж работы, какие периоды учитываются при исчислении такого стажа?

Тема: Заработная плата и нормирование труда

Задание 61

Проведите сравнительный анализ методов правового регулирования заработной платы в современных условиях хозяйствования организаций: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное.

Задание 62

Выявите отличие заработной платы от гарантийных компенсационных выплат.

Задание 63

Подготовьте сообщения на темы:

1. Формы и система оплаты труда (сдельная, повременная, их разновидности).
2. Исчисление заработной платы.
3. Нормы труда (нормы выработки, времени обслуживания), порядок их разработки и утверждения. Введение, замена и пересмотр норм труда в организации.

Задание 64

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

4 января руководитель организации издал приказ о лишении рабочего Прохорова, проработавшего в объединении более 10 лет, указанного вознаграждения полностью за появление 30 декабря в нетрезвом состоянии. Не отрицая факта пьянства на работе в этот день, Прохоров обратился в комиссию по трудовым спорам организации с требованием принять решение об отмене данного приказа, считая его весьма суровым.

Имел ли право руководитель организации лишать рабочего Прохорова такого вознаграждения?

Каковы основания полного или частичного лишения работника вознаграждения по итогам годовой работы организации?

Задание 65

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

Как выяснилось при рассмотрении в КТС заявления Клочкова, указанная работа производилась им в конце месяца по собственной инициативе с целью перевыполнения производственного задания с тем, чтобы получить дополнительную премию, предусмотренную системой оплаты труда, по результатам работы за месяц.

Дайте правовую оценку обоснованности требований работника.

В каком порядке и в каких размерах должна быть оплачена сверхурочная работа в данной ситуации?

Задание 66

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

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

Не согласившись с решением руководителя организации, работник обратился в

комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и кроме того, начислить за эти дни премию из расчёта 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих в данной организации.

Дайте оценку правомерности требований работника.

Предложите свой вариант разрешения данного спора.

Задание 67

Приказом руководителя организации сварщику 5 –го разряда механического цеха в мае был снижен квалификационный разряд до 3-го разряда сроком на три месяца за систематический брак в работе. Поводом для принятия такого решения явилась докладная записка начальника участка сварочных работ.

Считая приказ незаконным, работник обратился в комиссию по трудовым спорам.

Дайте правовую оценку данному приказу.

Какое решение должна вынести КТС?

Задание 68

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

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

Правомерно ли требование работников?

В каком порядке, при каких условиях может выплачиваться заработная плата в неденежной форме?

Разрешите спор по существу.

Тема: Гарантии и компенсации

Задание 69

Подготовьте сообщение на темы:

1. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки.
2. Гарантии при переезде на работу в другую местность.
3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
5. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора работником).
6. Гарантии и компенсации работникам:
при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
при временной нетрудоспособности;

направляемым на медицинский осмотр (обследование);
в случае сдачи крови (её компонентов);
направляемым работодателем для повышения квалификации;
при использовании ими личного имущества.

Задание 70

Повар организации общественного питания Сёмин, предоставив руководителю организации соответствующую справку медицинского органа о фактической сдаче 20 марта донорской крови, обратился с просьбой предоставить ему 21 марта день отдыха.

В связи с отсутствием замены руководитель уговорил Сёмина выйти в этот день на работу с предоставлением выходного дня в другой день, когда это будет возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 марта день отдыха в двойном размере.

Подлежит ли удовлетворению такое требование Сёмина?

Как должен поступить руководитель организации в данной ситуации?

Какие гарантии предоставлены донорам трудовым законодательством?

Задание 71

Экономист организации Попов был вызван в суд в качестве истца по гражданскому делу. Суть дела заключалась в том, что его сосед по подъезду изменил с нарушением установленных местными органами власти правила размеры кухонного воздуховода между этажами. Тем самым нарушив правила эксплуатации жилого помещения.

Судебное разбирательство продолжалось два календарных дня, в течение которых Попов отсутствовал на работе. Суд удовлетворил требования истца полностью, взыскав с ответчика искомую сумму и моральный ущерб.

Между тем работодатель отказался оплатить Попову два рабочих дня, признав их нерабочими и, следовательно, не подлежащими оплате.

Попов обратился с заявлением в комиссию по трудовым спорам организации, в котором указал, что в суд он был вызван в качестве истца для решения спорного гражданского дела, и его явка согласно закону, была обязательной. По мнению Попова, работодатель должен в данной ситуации гарантировать ему заработную плату за всё время отсутствия на работе как лицу, привлечённому к исполнению государственных обязанностей.

Правомерны ли требования Попова?

В каких случаях работодатель обязан гарантировать работнику сохранение заработной платы в случае отсутствия его на работе по уважительным причинам?

Задание 72

Приказом руководителя организации старший бухгалтер Миронов был переведён с его согласия на работу в филиал этой организации, расположенный в другой местности. При переезде обеспечил за свой счёт перевозку багажа Миронова, выплатил все причитающиеся суммы на него и его семью.

Проработав четыре месяца в филиале, Миронов нашёл себе другую работу в той же местности и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Удовлетворить это заявление работодатель отказался и потребовал вернуть организации все компенсационные

выплаты, полученные ранее при переезде. С заявлением о взыскании компенсационных выплат работодатель обратился в суд.

Подлежит ли удовлетворению требование истца?

Подготовьте проект решения суда.

Задание 73

Старший инженер производственного отдела организации Макаров приказом руководителя организации в мае был направлен на повышение квалификации с отрывом от работы на два месяца в отраслевой институт повышения квалификации, расположенный в другом городе. По окончании учёбы, установленные в данном институте выпускные экзамены Макаров, не сдал, и ему выдали справку о том, что он прослушал весь курс обучения.

По прибытии на основное место работы Макаров сдал в отдел кадров организации все отчётные документы, подтверждающие факт прохождения повышения квалификации в отраслевом институте повышения квалификации, включая и указанную справку.

Изучив отчётные документы, руководитель организации принял решение не оплачивать Макарову расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Правомерно ли решение руководителя организации в данной ситуации?

Как разрешить эту ситуацию, если возникнет трудовой спор?

Тема: Дисциплина труда

Задание 74

Подготовить сообщения на темы:

1. Понятие и значение дисциплины труда.
2. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование трудового распорядка. Основные обязанности работников и администрации.
4. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность работников и руководителей.
5. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок их наложения, обжалования и снятия.

Задание 75

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

Законны ли указанные дополнения к Правилам внутреннего трудового распорядка?

Каков порядок их применения?

Задание 76

Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен

выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей).

Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как решить дело?

Задание 77

Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2006 года с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2006 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2005 года.

Разрешите спор.

Задание 78

На общем собрании акционеров при обсуждении состояния трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трём работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить почётными грамотами, одного премировать и фотографию ещё одного работника поместить в печатном издании организации. Совет директоров организации все рекомендации выполнил, кроме последней. Своё решение он мотивировал тем, что мнение общего собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит совету директоров.

Правомерны ли действия совета директоров?

Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора

Задание 79

Подготовьте сообщения на темы:

1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора и условия её наступления.
2. Материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю. Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника.
3. Полная материальная ответственность работника. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.
4. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение имущественного ущерба.
5. Определение размера причинённого работодателю ущерба. Порядок взыскания ущерба. Возможность снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.
6. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.
7. Материальная ответственность работодателя перед работником:
в результате незаконного лишения его возможности трудиться;
за ущерб, причинённый имуществу работника;
за задержку выплаты заработной платы;
8. Возмещение морального вреда, причинённого работнику.

Задание 80

На основе сравнительного анализа определите отличие материальной

ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права от гражданско-правовой ответственности.

Задание 81

Фрезеровщику 3-го разряда Макарову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного специалиста мастер цеха поручил изготовить по чертежам деталь, многие операции обработки которой относились по сложности к работам 5-го разряда. От такой работы Макаров отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате изготовленная деталь оказалась браком, на исправление которого организации пришлось затратить в общей сложности 8 тыс. рублей.

Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб?

Несёт ли материальную ответственность мастер, поручивший Макарову выполнения работы, указанной в данной задаче?

Задание 82

На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившееся в исправности оборудование и применив в экстремальных условиях не предусмотренные правилами ведения работ методы и приёмы. В противном случае работодателю мог быть причинён значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привёл к поломке части оборудования и агрегатов. Тем самым работодателю был причинён материальный ущерб, правда, в значительно меньшие размеры, чем если бы члены бригады не проявили инициативу.

Работодатель лишил коллектив бригады премии, предусмотренной системой оплаты труда, за нарушение правил ведения буровых работ и потребовал от работников возмещения ущерба, вызванного поломкой бурового оборудования.

Правомерны ли требования работодателя?

Что понимается под нормальным хозяйственным риском? Каковы его пределы? Кто устанавливает эти пределы?

Задание 83

С работниками склада готовой продукции швейного объединения Лобановой, Гавриловой, Волковой и Петровой работодатель заключил письменный договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. При проведении инвентаризации материальных ценностей за период с 1 июля по 31 декабря на складе была выявлена недостача швейных изделий на общую сумму 18 тыс. рублей.

Должностной оклад Лобановой составляет 3600 руб., Гавриловой – 3300 руб., Волковой – 3000 руб., а Петровой – 2800 руб.

В октябре Лобанова не работала в связи с отпуском; Петрова в июле находилась на курсах повышения квалификации; Гавриловой на весь декабрь был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

В каком порядке и в каких размерах может быть взыскан материальный ущерб с каждого работника в данной ситуации?

Рассчитайте, какую сумму должен внести каждый из работников бригады в

порядке возмещения материального ущерба, причинённого работодателю?

Задание 84

Согласно заключённому коллективному договору в организации работодатель должен был выплачивать работникам заработную плату ежемесячно два раза (5 и 21 числа). В связи с отсутствием возможности реализации готовой продукции, которую изготавливали работники организации, заработную плату работодатель не мог выплатить в течение 70 дней из-за отсутствия денежных средств на расчётном счете организации.

Несёт ли материальную ответственность работодатель за задержку выплаты заработной платы в данной ситуации?

Какое решение должен вынести суд, если работники обратятся с иском о принудительном взыскании заработной платы с работодателя и возмещении им морального вреда?

Тема: Охрана труда

Задание 85

Подготовьте сообщения на темы:

1. Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда. Значение охраны труда в условиях формирования рыночной экономики.
2. Система законодательства об охране труда и основные направления государственной политики в области охраны труда.
3. Организация охраны труда. Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда.
4. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда работников:
 - а) медицинские освидетельствования и периодические медицинские осмотры;
 - б) инструктаж и обучение работников правилам по технике безопасности и производственной санитарии;
 - в) обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.
5. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве.
6. специальные нормы охраны труда отдельных категорий работников:
 - а) охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
 - б) охрана труда несовершеннолетних работников;
 - в) охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью.

Задание 86

Химик-аналитик Трифонова трижды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что ей был объявлен выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Трифоновой в руках разорвалась колба. В результате чего она получила тяжёлые ожоги.

Будет ли нести работодатель юридическую ответственность за этот несчастный случай?

Разрешите данную ситуацию по существу.

Задание 87

Монтажник Свиридов систематически нарушал требования инструкции по охране

труда. 12 февраля 2006 г. при осмотре объекта начальник строительного управления увидел, что Свиридов выполняет монтажные работы на пятом этаже строящегося дома и не пользуется монтажным поясом. За указанное нарушение правил техники безопасности ему был объявлен выговор. Этим же приказом начальник участка, где работал Свиридов, был переведён в прорабы за недостатки в соблюдении правил охраны труда.

Правомерны ли действия руководителя строительного управления?

В роли инспектора правовой инспекции профсоюзов дайте обоснование правомерности или неправомерности данных действий.

Задание 88

По вине начальника смены завода по производству химических изделий Уварова имело место серьёзное нарушение технологического режима.

Узнав о случившемся, начальник цеха заявил, что примет самые серьёзные меры. Выяснилось, что Уваров, работая в должности начальника смены, регулярно допускает нарушения. В первые два года работы он посещал курсы повышения квалификации, за последние полтора года ему были объявлены два взыскания в приказе за нарушение технологического режима и правил техники безопасности. Начальник цеха потребовал от Уварова объяснительную записку и объявил ему, что тот переводится на должность аппаратчика.

В объяснительной записке Уваров в случившемся своей вины не отрицал, но с переводом на должность аппаратчика категорически не согласился.

Начальник цеха подал директору завода докладную записку, где пояснил, что Уваров не отвечает всем требованиям, предъявляемым к начальнику смены. Подробно описав недостатки в работе Уварова и сообщив об отказе его от перевода на должность аппаратчика, начальник цеха просил директора завода освободить Уварова от занимаемой должности по несоответствию занимаемой должности на основании п.3 ст. 81 ТК.

Правомерны ли действия администрации завода?

Разрешите данную ситуацию по существу.

Задание 89

18 января 2006 г. во время работы при разноске корреспонденции во дворе жилого дома с работником отделения связи Алексеевой произошёл несчастный случай (поскользнулась на не очищенной ото льда дорожке), в результате которого она получила перелом нескольких пальцев левой руки и повреждение сухожилий кисти. Сразу же после травмы она вернулась в отделение и известила о произошедшем заместителя начальника отделения с связи.

После обращения в травматологический пункт Алексеева была освобождена от выполнения трудовых обязанностей. Через полтора месяца Алексеева вышла на работу и попросила выдать ей акт о несчастном случае, однако руководство отделения связи не отреагировало на её просьбу. Алексеева обратилась за консультацией в местное отделение обкома профсоюзов.

Какие действия должен совершить работодатель в данной ситуации и что следует делать работнику?

В роли юриста профкома дайте мотивированный ответ.

Тема: Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Задание 90

Подготовить сообщение на темы:

1. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Государственные органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

- а) федеральная инспекция труда;
- б) специализированные федеральные надзорные органы.

Задание 91

Проверив обоснованность жалобы Семёновой, уволенной из ЗАО «Луч», государственный инспектор труда появился на рабочем месте уволенной, не поставив в известность представителей работодателя. Выявив нарушения, допущенные при увольнении Семёновой, государственный инспектор труда выдал генеральному директору предписание, содержащее требование об отмене незаконного увольнения. Генеральный директор отказался выполнить данное предписание, ссылаясь на то, что в соответствии с Трудовым кодексом государственный инспектор труда обязан был поставить работодателя в известность о предстоящей проверке в организации.

Как разрешить по существу возникшее противоречие?

Какими правами обладает государственный инспектор труда?

Каков порядок проведения проверок организаций и какими нормативными правовыми актами он регламентируется?

Задание 92

При проведении плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Прометей» государственный инспектор труда принял решение об отстранении от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам работы. Генеральный директор общества отказался исполнить данное требование инспектора, объяснив это тем, что тот вправе лишь рекомендовать работодателю отстранить от работы этих лиц.

Правомерны ли действия генерального директора?

Может ли государственный инспектор труда принимать решения об отстранении работников от работы?

Какие государственные органы, помимо Федеральной инспекции труда, осуществляют надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства?

Задание 93

На железной дороге произошёл несчастный случай, жертвами которого оказались два

человека. Комиссия по расследованию несчастного случая по просьбе администрации составила фиктивный акт, которым вся вина за несчастный случай была возложена на пострадавших. Об этом факте стало известно государственному инспектору по охране труда, который направил соответствующие материалы в прокуратуру.

Какое решение должен принять прокурор исходя из представленных ему материалов?

Каково соотношение надзорных полномочий прокурора с другими государственными надзорными органами Российской Федерации?

Задание 94

Комиссия по охране труда профсоюзного комитета химического завода выявила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, поскольку там возникла угроза для жизни и здоровья работников. Директор завода обратился с жалобой в городскую прокуратуру.

В роли прокурора дайте юридическую оценку действий комиссии.

Тема: Трудовые споры и порядок их рассмотрения

Задание 95

Подготовьте сообщения на темы:

1. Понятие и юридическая природа трудовых споров
2. Классификация трудовых споров:
 - а) по характеру спора;
 - б) по спорящему субъекту;
 - в) по правоотношениям, из которых может возникнуть спор;
3. Принципы рассмотрения трудовых споров.
4. Система нормативных правовых актов, касающихся порядка разрешения трудовых споров.
5. Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система.
6. Подведомственность и подсудность трудовых споров.
7. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров:
 - а) в комиссии по трудовым спорам (КТС);
 - б) в суде.
8. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
9. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
10. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров:
 - а) примирительной комиссией;
 - б) с участием посредника;
 - в) в трудовом арбитраже.
11. Забастовка. Реализация права на забастовку.
12. Ответственность за нарушение законодательства о коллективные трудовые споры.

Задание 96

Генеральный директор ОАО «Связьинвест» своим приказом создал в организации КТС из девяти человек. Тем же приказом были назначены председатель, два заместителя и секретарь комиссии. Комиссия приступила к работе, но главный бухгалтер общества отказался исполнить решения КТС, мотивируя это тем, что при создании комиссии был

нарушен порядок, предусмотренный законом.

Дайте заключение о правомерности действий главного бухгалтера. Каков порядок формирования КТС?

Задание 97

Гражданин Прохоров обратился к мировому судье с исковым заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказался в приёме на работу. Судья отказал в приёме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими – либо предварительными обязательствами.

Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах?

Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

Задание 98

Работники государственного унитарного предприятия прекратили работу 20 ноября 2005 г. в связи с невыплатой им в течение двух последних месяцев заработной платы.

Возможно ли данный юридический конфликт квалифицировать как коллективный трудовой спор?

Задание 99

В ОАО «Металлопрокат» возник коллективный трудовой спор. В ходе рассмотрения спора примирительной комиссией стороны не достигли соглашения. Представители работников предложили пригласить посредника, однако представитель работодателя отказался от этого, заявив, что необходимо приступить к созданию трудового арбитража.

Разрешите данную ситуацию по существу.

Задание 100

15 декабря 2005 г. началась забастовка работников ОАО «Строймаш». При нормальной работе организации прекращение работы создало бы непосредственную угрозу для здоровья людей, однако работники не могли исполнять свои трудовые обязанности уже в силу отсутствия необходимых для этого оборудования и материалов. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной. **Может ли быть признана данная забастовка незаконной?**

Тема: Общая характеристика правового регулирования труда

Задание 101

Подготовьте сообщения на темы:

1. Понятие, значение, основные этапы развития международно-правового регулирования труда.
2. Основные принципы международно-правового регулирования труда.
3. Международное публичное и международное частное трудовое право.
4. Международная организация труда (МОТ), её основные функции, задачи и структура. Порядок принятия и статус конвенций и рекомендаций МОТ.
5. Источники международно-правового регулирования труда. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ. Двусторонние и региональные соглашения по вопросам труда.

6. Влияние норм МОТ на национальное законодательство. Механизмы контроля за применением международно-правовых стандартов труда.

6. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1 Планируемые результаты обучения, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

- способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (ПК-5)

Код и формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-5 - способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	Знает социально значимые проблемы правового регулирования труда, понятия и теоретические концепции отечественного трудового права; нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения
	Умеет анализировать нормы трудового права, правильно воспринимать информацию, ставить цель и выбирать пути ее достижения; применять нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения
	Владеет навыками давать квалифицированные юридические заключения и консультации в области трудового законодательства и локального правотворчества; навыками применения нормативных правовых актов в профессиональной деятельности

6.2 Перечень оценочных материалов

Оценочные материалы представляют собой задания для выполнения студентом, позволяющие ему приобрести теоретические знания, практически умения (навыки) и опыт, а также решать задачи, связанные с будущей профессиональной деятельностью. Включают в себя задания для текущего контроля уровня успеваемости, оценивающие ход освоения учащимися дисциплины, и задания для промежуточной аттестации обучающихся, обеспечивающие оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине.

Примерные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Темы докладов (сообщений)

1. Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда. Значение охраны труда в условиях формирования рыночной экономики.
2. Система законодательства об охране труда и основные направления государственной политики в области охраны труда.
3. Организация охраны труда. Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда.
4. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда работников:
 - а) медицинские освидетельствования и периодические медицинские осмотры;
 - б) инструктаж и обучение работников правилам по технике безопасности и производственной санитарии;
 - в) обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.
5. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве.
6. специальные нормы охраны труда отдельных категорий работников:
 - а) охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
 - б) охрана труда несовершеннолетних работников;
 - в) охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью.
6. Понятие и юридическая природа трудовых споров
7. Классификация трудовых споров:
 - а) по характеру спора;
 - б) по спорящему субъекту;
 - в) по правоотношениям, из которых может возникнуть спор;
- 8 Принципы рассмотрения трудовых споров.
9. Система нормативных правовых актов, касающихся порядка разрешения трудовых споров.
10. Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система.
11. Подведомственность и подсудность трудовых споров.
12. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров:
 - а) в комиссии по трудовым спорам (КТС);
 - б) в суде.
13. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
14. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
15. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров:
 - а) примирительной комиссией;

б) с участием посредника;

в) в трудовом арбитраже.

16. Забастовка. Реализация права на забастовку.

12. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых споров.

17. Понятие, значение, основные этапы развития международно-правового регулирования труда.

18. Основные принципы международно-правового регулирования труда.

19. Международное публичное и международное частное трудовое право.

20. Международная организация труда (МОТ), её основные функции, задачи и структура. Порядок принятия и статус конвенций и рекомендаций МОТ.

21. Источники международно-правового регулирования труда. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ. Двусторонние и региональные соглашения по вопросам труда.

22. Влияние норм МОТ на национальное законодательство. Механизмы контроля за применением международно-правовых стандартов труда.

Темы рефератов

1. Предмет и метод российского трудового права.

2. Основные принципы трудового права.

3. Источники трудового права.

4. Разграничение нормотворческих полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в области трудового законодательства.

5. Система правоотношений в трудовом праве.

6. Трудовое правоотношение: субъекты и содержание.

7. Основания возникновения трудовых правоотношений.

8. Социальное партнерство в сфере труда.

9. Представители работников и работодателей.

10. Участие работников в управлении организацией.

11. Значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

12. Коллективный договор в Российской Федерации: понятие, стороны, порядок заключения и действия.

13. Понятие и виды соглашений, их значение и сфера действия.

14. Право на объединение в профессиональные союзы, их защитная функция, права и гарантии деятельности.

15. Понятие занятости и содействие в обеспечении занятости и трудоустройства, правовой статус безработного.

16. Значение и общая характеристика трудового договора: понятие, стороны, содержание, порядок заключения.

17. Срочный трудовой договор и сфера его применения.

18. Переводы по трудовому праву и изменение определенных условий трудового договора.

19. Основания прекращения трудового договора и их классификация.

20. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

21. Защита персональных данных работников.
 22. Право на отдых работников и его гарантии.
 23. Право работников на ежегодный оплачиваемый отпуск и порядок его использования.
 24. Правовое регулирование рабочего времени: понятие, виды и работа за пределами нормальной продолжительности.
 25. Режим и учет рабочего времени.
 26. Понятие и методы правового регулирования заработной платы.
 27. Право работников на оплату труда и основные государственные гарантии по оплате труда работников.
 28. Тарифная система заработной платы и ее элементы.
 29. Системы заработной платы и формы материального стимулирования труда.
 30. Нормирование труда.
 31. Гарантии и компенсации.
 32. Гарантийные и компенсационные выплаты.
 33. Дисциплина труда и правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
- Основные обязанности работников и работодателя.
34. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
 35. Материальная ответственность сторон трудового договора.
 36. Материальная ответственность работодателя перед работником.
 37. Материальная ответственность работника: пределы материальной ответственности, полная материальная ответственность.
 38. Определение размера и порядок возмещения ущерба, причиненного имуществу работодателя.
 39. Право работника на охрану труда и его гарантии.
 40. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
 41. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
 42. Особенности регулирования труда руководителя организации в соответствии с новым трудовым законодательством.
 43. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей ? физических лиц.
 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
 45. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников (по выбору студентов).
 46. Защита трудовых прав работников и ее способы: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профсоюзный контроль и самозащита работниками трудовых прав.
 47. Трудовые споры: понятие, виды и причины их возникновения. Общая характеристика порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам.
 48. Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
 49. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
 50. Право на забастовку и его ограничения.

Задания для контрольной работы по вариантам

Задания для контрольной работы № 1 по дисциплине:

«Трудовое право»:

Теоретические вопросы:

1. Понятие труда, предмета и отрасли права.
2. Метод трудового права.
3. Сфера действия трудового права.
4. Система отрасли трудового права.
5. Понятие и классификация источников трудового права.
6. Содержание основных принципов правового регулирования труда.
7. Понятие и виды субъектов трудового права, их правовой статус.
8. Гражданин (работник) как субъект трудового права.
9. Работодатель как субъект трудового права.
10. Профсоюз как субъект трудового права.
11. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права.
12. Основания возникновения, изменения, прекращения трудового правоотношения.
13. Правоотношение по обеспечению занятости и трудоустройству.
14. Социально-партнерские правоотношения в сфере труда.
15. Правоотношение по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве.
16. Правоотношение по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства.
17. Правоотношение по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, ущерб, причиненный другой стороне.
18. Правоотношение по разрешению трудовых споров.
19. Стороны, органы, система и формы социального партнерства.
20. Представители работников и работодателей.
21. Коллективный договор: понятие, стороны, значение.
22. Содержание и структура коллективного договора. Действие коллективного договора.
23. Порядок заключения коллективного договора, обязанности сторон.
24. Социально-партнерские соглашения: понятие, виды, участники, значение.
25. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
26. Контроль за выполнением коллективного договора и соглашения. Ответственность за уклонения от участия в переговорах.
27. Формы участия работников в управлении организацией.
28. Гарантии права на труд. Государственная политика в области содействия занятости.
29. Понятие занятости, обеспечения занятости и безработного.
30. Органы занятости, их права и обязанности.
31. Обязанности работодателя в обеспечении занятости населения.
32. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
33. Понятие трудового договора, его стороны и значение.
34. Содержание трудового договора: обязательные и дополнительные условия.

35. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Испытательный срок.
36. Оформление приема на работу. Трудовая книжка.
37. Виды трудовых договоров.
38. Особенности срочного трудового договора, договора заключаемого сроком до двух месяцев.
39. Трудовой договор по совместительству и по совмещению, работающих вахтовым методом.
40. Трудовой договор работника Крайнего Севера и приравненных к нему местностей.
41. Особенности трудового договора государственного служащего.
42. Трудовой договор сезонного и временного работника.
43. Трудовой договор о работе на дому, работающих у работодателей - физических лиц.
44. Понятие перевода на другую работу, виды. Отличие перевода от перемещения и командировки.
45. Переводы и изменение обязательных условий труда, осуществляемые без согласия работника.
46. Постоянный и временный перевод. Гарантии при переводах.
47. Прекращение трудового договора, основания и условия правомерности увольнения работника, общая характеристика.
48. Увольнение по инициативе работника.
49. Увольнение по инициативе работодателя.
50. Увольнение по требованию органов, не являющихся стороной трудового договора.
51. Порядок оформления увольнения работников и производства расчетов с ними. Выходные пособия.
52. Отстранение от работы: понятие, основания.
53. Гарантии при увольнении работников.
54. Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды.
55. Режим и учет рабочего времени.
56. Сверхурочная работа: понятие, порядок привлечения, компенсация.
57. Привлечение к работе в праздничные и нерабочие дни.
58. Понятие и виды времени отдыха.
59. Ежегодные отпуска, их виды и продолжительность.
60. Периодические отпуска, виды, продолжительность.
61. Порядок предоставления отпусков, их суммирование.
62. Понятие заработной платы, сроки и порядок выплаты.
63. Системы заработной платы.
64. Тарифная система и ее элементы.
65. Нормирование труда.
66. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда.
67. Гарантийные и компенсационные выплаты.
68. Льготы для работников, совмещающих работу и обучение.
69. Ограничение удержаний из заработной платы.
70. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения.

71. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
72. Основные трудовые обязанности работника.
73. Основные трудовые обязанности работодателя.
74. Меры поощрения за успехи в труде.
75. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
76. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.
77. Право работников на профессиональную подготовку и повышение квалификации на производстве. Права и обязанности работодателя по данному вопросу.
78. Ученический договор.

Практические задания:

Задача 1.

Приказом по ОАО «Заря» Гуров был принят на должность инженера в порядке перевода из ЗАО «Искра» с месячным испытательным сроком.

Соответствует ли этот приказ трудовому законодательству? Что такое испытательный срок? В каком порядке он устанавливается и кому?

Задача 2.

Тракторист Ухов был уволен с работы за неоднократное неисполнение без уважительных причин своих трудовых обязанностей, так как в течение года на него было наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении в суде его иска о восстановлении на работе выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий с него не требовали, кроме того, за третий проступок администрация объявила ему выговор и одновременно уволила.

Правомерны ли действия администрации?

Задача 3.

Рыжков 20 мая 2002г. заключил срочный трудовой договор на Крайнем севере. Проработав 0,5 года, он подал заявление с просьбой уволить его по собственному желанию с 28 ноября 2002г.

Вправе ли требовать Рыжков увольнения по собственному желанию? Каков порядок увольнения для данного случая?

Задача 4.

Учительница средней школы Раменская уволена по п.3 а) ст.81 ТК. Причиной увольнения послужило неправильное поведение в коллективе и в быту: систематически оскорбляла учеников, соседей по квартире, устраивала скандалы и ссоры с учителями.

Верна ли формулировка причины увольнения? Может ли суд ее изменить?

Задача 5.

В связи с производственной необходимостью из очередного отпуска была отозвана бухгалтер Воропаева. Воропаева отказалась прервать отпуск и не явилась на работу. Директор издал приказ об увольнении Воропаевой за прогул.

Каков порядок отзыва из отпуска? Решите ситуацию по существу.

Задача 6.

Приказом от 27 сентября токарям Исаеву и Ципкину начальник цеха объявил выговор за то, что они, играя в волейбол в обеденный перерыв, разбили мячом стекло в мастерской.

Можно ли рассматривать это действие как дисциплинарный проступок? Правомочен ли начальник цеха издавать приказы о дисциплинарном взыскании?

Задача 7.

За успешное окончание института без отрыва от производства Минаеву приказом по фирме была объявлена благодарность. Узнав, что об этом поощрении не была сделана запись в его трудовой книжке, Минаев обратился с соответствующей просьбой к начальнику отдела персонала, но тот отказался выполнить эту просьбу.

Обоснованы ли требования Минаева?

Задача 8.

На профсоюзном собрании предприятия «Азот» было принято решение не заключать коллективный договор на следующий год. Совет трудового коллектива, в свою очередь, принял решение о необходимости заключить коллективный договор и обратился к администрации с предложением принять участие в предстоящих переговорах по заключению коллективного договора.

Дайте правовую оценку решений профсоюзного собрания и Совета трудового коллектива. Кто является сторонами коллективного договора?

Задача 9.

Приказом директора экономист Смолин был переведен с его согласия в филиал предприятия, расположенный в другой местности. Переезд администрация обеспечила за свой счет. Проработав 4 месяца, Смолин нашел другую работу и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Администрация потребовала вернуть все выплаты, полученные Смолиным при переезде.

Правомерны ли действия администрации?

Задача 10.

При приеме на работу на должность экономиста от Воробьевой администрация потребовала следующие документы: паспорт, трудовую книжку, диплом об окончании ВУЗа, справку о состоянии здоровья и характеристику с прежнего места работы.

Правомерны ли требования администрации?

Задача 11.

При утверждении правил внутреннего трудового распорядка было предложено в перечень мер дисциплинарного взыскания включить постановку на вид, замечание, выговор, строгий выговор, лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы, штраф до 50 рублей для лиц, появляющихся на работе в состоянии алкогольного опьянения, и увольнение.

Правомерно ли такое предложение?

Задача 12.

Грузчик универмага Соколов уволен с работы по пб б)ст.81 ТК . Соколов обжаловал данное увольнение в суд, сославшись на то, что действительно находился в состоянии алкогольного опьянения, но это было уже за один час до окончания работы, и поэтому на его трудоспособности и производительности не отразилось.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 13.

При рассмотрении трудового спора в суде по поводу увольнения с работы каменщика Волкова было обнаружено, что нет приказа о приеме его на работу, хотя проработал в организации он 4 года.

С какого момента возникли трудовые правоотношения между Волковым и организацией?

Задача 14.

Комендант общежития Самохина подала заявление об увольнении по собственному желанию. По истечении двух недель администрация отказалась принять материальные ценности, вверенные коменданту, и отдать трудовую книжку.

Правомерны ли действия администрации?

Задача 15.

Маслова обратилась 10 февраля с заявлением об увольнении по собственному желанию. 25 марта того же года администрация издала приказ об увольнении Масловой по собственному желанию. Маслова обжаловала данный приказ в суде, ссылаясь на желание продолжать работу в данной организации.

Решите спор по существу.

Задача 16.

В связи с производственной необходимостью директор завода своим приказом перевел всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия.

Правомерны ли действия директора? Как осуществляется перевод на другую работу в случае производственной необходимости?

Задача 17.

Учительница математики Сергеева была уволена по п.3 ст.81 ТК в связи с тем, что в одной из контрольных работ не заметила допущенных ошибок.

Правомерны ли действия администрации? Каков порядок увольнения по данному основанию?

Задача 18.

Токарь АО «Серп» Коваленко был уволен с работы по п.6 а) ст.81 ТК, так как отсутствовал на рабочем месте три часа подряд. Не согласившись с увольнением, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

В ходе судебного заседания было установлено, что Коваленко действительно допускал прогулы.

Что следует считать прогулом? Каковы правовые последствия незаконного увольнения?

Задача 19.

Тимофеев был принят в автокомбинат водителем легкового автомобиля. Приказом администрации он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Тимофеева? Является ли законным данный перевод на другую работу?

Задача 20.

Приказом директора предприятия сварщику 5 разряда был снижен квалификационный разряд до 3 сроком на три месяца за систематический брак в работе.

Дайте правовую оценку данному приказу.

Задание 21.

Оформить и заполнить проект трудовой книжки.

Задание 22.

Оформить и заполнить проект трудового договора, заключаемого на неопределенный срок.

Задание 23.

Оформить и заполнить проект трудового договора, заключаемого на определенный срок.

Задание 24.

Составить и заполнить проект акта от отказа от подписи.

Задание 25.

Составить и заполнить проект акта об отказе работника в получении трудовой книжки в связи с увольнением.

Задания для контрольной работы № 2

Теоретические вопросы:

1. Понятие, содержание и значение охраны труда.
2. Законодательство об охране труда. Принципы охраны труда.
3. Право работника на охрану труда, его гарантии.
4. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда.
5. Организация охраны труда, ее органы.
6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
7. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
8. Правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.
9. Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее значение.
10. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству.
11. Виды и пределы материальной ответственности работника.
12. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, ее виды.
13. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы.
14. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда. Его органы, их задачи и полномочия.
15. Защита профсоюзами трудовых прав работников.
16. Самозащита работниками своих трудовых прав.
17. Понятие, виды и причины трудовых споров.
18. Нормативные акты и органы по рассмотрению трудовых споров.
19. Принципы рассмотрения трудовых споров.
20. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
21. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
22. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде.
23. Исполнение решение по индивидуальным трудовым спорам.
24. Понятия и виды коллективных трудовых споров.
25. Этапы и порядок примирительных процедур решения коллективных трудовых споров.
26. Право на забастовку и порядок его реализации.
27. Правовые последствия законной и незаконной забастовок.
28. Гарантии работникам при участии в забастовке.
29. Ответственность за нарушение трудового законодательства, ее виды.
30. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения.

Практические задания:

Задача 1.

В ЗАО НПО «Керамика» работодатель отказался включить в коллективный договор пункты, обязывающие его произвести работы по обеспечению безопасных условий труда в массозаготовительном цехе. В качестве мотива для отказа он указал на отсутствие материальных средств, на выполнение работ.

Укажите источники финансирования мероприятий по охране труда. Оцените правомерность данного отказа работодателя и порядок обжалования решения работодателя.

Задача 2.

Работник обратился к генеральному директору ЗАО «Юпитер» с просьбой обеспечить его средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с законодательством об охране труда за счет работодателя. Генеральный директор ответил отказом, ссылаясь на то, что ЗАО «Юпитер» не является государственным предприятием, и законодательные нормы в части обеспечения СИЗ, необязательны для исполнения.

Правомерен ли отказ работодателя? Каков установленный порядок обеспечения работников СИЗ?

Задача 3.

Рабочий животноводческой фермы, находясь после окончания рабочего дня в душевой, поскользнулся и упал, вследствие чего получил травму головы и легкое сотрясение мозга. По излечении он обратился к заведующему фермой с просьбой составить акт о несчастном случае, но получил отказ. Заведующий объяснил, что акты о несчастных случаях, происшедших в бытовых помещениях предприятия, должен составлять профком.

Каковы обязанности администрации по расследованию несчастных случаев на производстве? Кто должен составить акт?

Каков порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и их учет?

Задача 4.

Главный технический инспектор краевого совета профсоюза обнаружил на предприятии грубые нарушения правил охраны труда и техники безопасности, в результате которых имели место несчастные случаи, и принял следующие решения:

- а) опломбировать два механизма, находившихся в неисправном состоянии;
- б) запретить работу на участке гальваники, где вредные примеси в воздухе были значительно выше нормы;
- в) остановить работу сборочного цеха, в котором три транспортера не имели защитных приспособлений и оградительных сеток;
- г) потребовать от администрации увольнения инженера по технике безопасности, как несоответствующего занимаемой должности;
- д) наложить штраф в размере 550 рублей на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия главного технического инспектора?

Каковы права технических и главных технических инспекторов профсоюза?

Задача 5.

Химик-аналитик Свиридова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаже не являлась, за что администрация объявила ей выговор. На следующий день после взывания при смешивании реактивов у Свиридовой в руках разорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли администрация ответственность за этот несчастный случай?

Решите ситуацию по существу.

Задание 6.

Составить и заполнить проект акта о несчастном случае на производстве (по форме Н1).

Задача 7.

Работники цеха № 1 домостроительного завода «Южный дом», на своем собрании потребовали проиндексировать им заработную плату в связи с ростом потребительских цен. Там же они избрали орган, представляющий их интересы, назвав его стачкомом, 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 8.

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 9.

Районный суд удовлетворил иск Трусникова о восстановлении на работе. Трусников явился на предприятие и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник отдела кадров заявил, что решение суда обжаловано в областной суд и, пока тот не рассмотрел дело, Трусников не будет восстановлен на работе.

Какими должны быть действия Трусникова в данной ситуации? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

Задача 10.

Повар Похлебкин, уволенный за распитие спиртных напитков в рабочее время, обратился в КТС с просьбой восстановить его на работе, считая, что с ним поступили жестоко, поскольку он отмечал свой день рождения. Председатель КТС не принял у него заявление и добавил, что с алкоголиками он не намерен разговаривать.

Дайте заключение о законности отказа председателя КТС. Какими правами пользуется уволенный повар в данной ситуации?

Задача 11.

Генеральный директор ЗАО «Ространссервис» своим приказом создал на предприятии КТС из семи человек. Этим же приказом были назначены председатель, два заместителя и секретарь комиссии. КТС начала работу, но главный бухгалтер отказалась исполнять решения КТС, ссылаясь на то, что при создании комиссии был нарушен порядок, предусмотренный законом.

Дайте заключение о правомерности действий главного бухгалтера. Каков порядок формирования КТС?

Задача 12.

При решении вопроса о возмещении морального вреда в результате незаконного увольнения представитель ответчика заявил, что моральный вред незаконным увольнением не причинен, поскольку работник не представил доказательств физических или нравственных страданий, причиненных незаконным увольнением.

Должен ли суд согласиться с доводами представителя ответчика? Каков порядок определения размера морального вреда, причиненного незаконными действиями работодателя?

Задача 13.

Токарь Смаев, вернувшись после очередного отпуска на свое рабочее место, обнаружил, что заземление на станке отсутствует, а диэлектрический коврик куда-то пропал. Об этом он доложил мастеру и сказал, что на станке работать не будет, так как это опасно для жизни. В ответ мастер потребовал, чтобы Смаев все-таки проработал на станке до конца смены (иначе будет сорвано производственное задание), и пообещал привлечь его к дисциплинарной ответственности в случае, если тот откажется.

Правомерно ли требование мастера? Каков порядок отказа работника от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья? Какие существуют гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда?

Задача 14.

Ткачиха Рощупкина получила медицинское заключение, согласно которому она нуждалась в переводе на более легкую работу. На основании этого заключения она написала заявление на имя начальника цеха о предоставлении ей такой работы. Начальник цеха отказал Рощупкиной в переводе, сославшись на отсутствие такой работы, и предложил ей отпуск без сохранения заработной платы.

Правомерны ли действия начальника цеха? Как следует поступить Рощупкиной?

Задача 15.

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

Правомерны ли действия администрации?

Задание 16.

Оформить и заполнить проект аттестационного листа работника.

Задание 17.

Оформить и заполнить проект протокола заседания аттестационной комиссии.

Задание 18.

Оформить и заполнить проект приказа о присвоении разряда (категории).

Задание 19.

Оформить проект договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

Задание 20.

Оформить проект договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Примерные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Список экзаменационных вопросов

ПК-5 (знать)

1. Предмет трудового права как отрасли права.
2. Метод трудового права.
3. Трудовое право – одна из отраслей права. Ее отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
4. Система трудового права как отрасли и как науки.
5. Сфера действия норм трудового права.
6. Цели и задачи трудового законодательства.
7. Роль и функции трудового права.
8. Источники трудового права: понятие и виды.
9. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
10. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
11. Федеральный закон “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (общая характеристика).
12. Закон РФ “О занятости населения в Российской Федерации» (общая характеристика)
13. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде.
14. Значение руководящих постановлений Пленумов Верховного Суда РФ в единообразном применении законодательства о труде.
15. Конституционные принципы правового регулирования труда.
16. Субъекты трудового права (общая характеристика).
17. Основные трудовые права и обязанности работника.
18. Работодатель как субъект трудового права.
19. Основная функция профсоюзов.
20. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
21. Система правоотношений в науке трудового права.
22. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты и содержание.
23. Содержание трудового правоотношения.
24. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
25. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовым правоотношением. Их субъекты и содержание.
26. Принципы социального партнерства.
27. Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночной экономики.
28. Структура и содержание коллективного договора.
29. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.
30. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
31. Ответственность сторон социального партнерства.
32. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
33. Понятие безработного. Гарантии и компенсации безработным.

34. Право граждан на трудоустройство через посредничество службы занятости.
 35. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
 36. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
 37. Стороны трудового договора.
 38. Содержание трудового договора.
 39. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
 40. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
 41. Трудовая книжка и ее значение.
 42. Виды трудовых договоров.
 43. Срочный трудовой договор.
 44. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
 45. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
 46. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
 47. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
 48. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
 49. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
 50. Особенности регулирования труда надомников.
 51. Особенности трудового договора о работе в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.
 52. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.
 53. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации.
- Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
54. Понятие и виды переводов на другую работу.
 55. Временный перевод на другую работу.
 56. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
 57. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
 58. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя без вины работника.
 59. Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей.
 60. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
 61. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
 62. Порядок увольнения работника и производства расчета. Выходные пособия.
 63. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
 64. Защита персональных данных работника .
 65. Ученический договор: его содержание, срок, форма и действие.
 66. Понятие и виды рабочего времени.
 67. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
 68. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
 69. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации.
 70. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни и ее компенсация.
 71. Понятие и виды времени отдыха.

72. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
73. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
74. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
75. Понятие и функции заработной платы, методы ее правового регулирования.
76. Тарифная система и ее элементы.
77. Формы и системы оплаты труда, их понятие и разновидности.
78. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
79. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
80. Ограничение удержаний из заработной платы.
81. Нормирование труда.
82. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
83. Трудовые льготы для работников, совмещающих работу с обучением.
84. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
85. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
86. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
87. Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия.
88. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации: понятие, основания и условия.
89. Ограниченная материальная ответственность работников.
90. Полная материальная ответственность работников.
91. Определение размера ущерба, причиненного работником, и порядок его возмещения.
92. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.
93. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.
94. Обязанности работодателя и работника по обеспечению и соблюдению охраны труда в организации.
95. Порядок расследования несчастных случаев на производстве
96. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
97. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.
98. Понятие, виды и причины трудовых споров.
99. Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы их рассматривающие.
100. Комиссии по трудовым спорам: их состав, компетенция, порядок работы.
101. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров
102. Трудовые споры, рассматриваемые непосредственно судом.
103. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении и переводах работников.
104. Сроки при разрешении индивидуальных трудовых споров.
105. Исполнение решений КТС и судебных органов по индивидуальным трудовым спорам.
106. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их разрешения.
107. Порядок образования примирительных органов и рассмотрение в них коллективных трудовых споров.
108. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
109. Международная организация труда, ее цели и задачи. Конвенции и Рекомендации

МОТ о труде.

110.Общая характеристика зарубежного трудового законодательства.

Практические задания

ПК-5

Владеть

1

Оформление трудовых отношений

Условие. Гражданин Нестеров Илья Николаевич, принимается на работу в ООО «Радуга» 15 января 2018 года на должность инженера-технолога в технологический отдел на период выполнения работ по проекту. Хозяйственный договор на выполнение работ по указанному проекту заключен на период с 10.01.2018 по 31.12.2018. Не исключена ситуация, что хозяйственный договор может быть продлен.

В утвержденном штатном расписании с 01.01.2018 года в технологическом отделе имеется вакансия по должности инженера-технолога с окладом 38 000 рублей.

В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в ООО «Радуга» применяется график работы по пятидневной рабочей неделе с общепринятыми выходными: суббота, воскресенье, устанавливается испытание при приеме на работу на максимальный срок.

Задание. Подготовить проект трудового договора с указанием обязательных условий трудового договора

Справка. Оформление трудовых отношений регламентировано статьями 56-58 и 70-71 ТК РФ

Отсутствующими объективными данными (паспорт, дата рождения, место регистрации и проживания и др.) можно пренебречь.

2

Оформление трудовых отношений с отдельными категориями работников

Условие. Гражданка Исакова Валерия Алексеевна, дата рождения 16.09.2000 г., принимается на работу в ООО «Оптимум» 22 января 2018 года на должность курьера в общий отдел с окладом по штатному расписанию 16 000 рублей.

Вакансия по указанной должности возникла с 07 декабря 2017 года в связи с предоставлением курьеру Крыловой Наталье Сергеевне по ее заявлению отпуска по уходу за ребенком до полутора лет.

В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в ООО «Радуга» применяется график работы по пятидневной рабочей неделе с общепринятыми выходными: суббота, воскресенье.

Задание. Подготовить проект трудового договора с указанием обязательных условий трудового договора

Справка. Оформление трудовых отношений, в том числе с отдельными категориями, регламентировано статьями 56-58, 267 – 271 ТК РФ

Отсутствующими объективными данными (паспорт, дата рождения, место регистрации и проживания и др.) можно пренебречь.

3

Дисциплинарное взыскание

Условие. Секретарь Юркина Ирина Сергеевна в ноябре-декабре 2017 года неоднократно нарушала требования локально нормативного акта «Инструкции по делопроизводству при обработке служебной документации», а именно:

- несвоевременно регистрировала поступающую корреспонденцию;
- небрежно заполняла регистрационно-контрольные формы;
- допускала ошибки при формировании исполненных документов.

На предложение дать письменное объяснение по выявленным фактам ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей Юркина Ирина Сергеевна ответила отказом.

За аналогичный проступок - ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, в сентябре 2017 года к секретарю Юркиной И. С. применялись меры дисциплинарного воздействия - объявлялся выговор.

Задание. Определить порядок действий и подготовить требуемые документы для увольнения работника по инициативе Работодателя.

Справка. Дисциплинарная ответственность ст. 192 – 193. Увольнение по инициативе Работодателя ст. 81 ТК РФ.

В соответствии со статьёй 192 ТК РФ, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Так как выговор у Юркиной И.С. уже имеется, далее следует увольнение. При этом, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Перед увольнением приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

4

Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата

Условие. Руководством ООО «Прогресс», в связи с уменьшением объема заказов с первого квартала 2018 года, принято решение сократить штатные должности: оператор установки – 15 единиц, техник – 10 единиц.

Также, сократить численность штатных единиц: инженера-технолога с 20 единиц до 10;

специалиста с 25 единиц до 15.

Решено увольнение по сокращению численности и штата работников начать с 20 марта 2018 года.

В связи с изменением производственной ситуации 12 февраля 2018 года было принято решение 5 сотрудников, занимающих должность «инженер-технолог» и подлежащих сокращению, оставить в компании.

Задание. Подготовить план-график мероприятий по сокращению численности и штата работников с перечнем соответствующих процедур и подготовкой требуемых документов.

Указать последовательность и сроки выполнения мероприятий, в том числе информирование соответствующих государственных органов.

Перечислить льготные категории работников, имеющих преимущественное право при сокращении численности или штата работников.

Указать порядок и сроки всех требуемых выплат в связи с увольнением по сокращению численности или штата работников.

Справка. Сокращение занятости сотрудников регламентировано статьями п.2 ст.81, ст. 179 - 180 ТК РФ

5

Трудовые отношения с руководителем организации. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Условие. Павлов Михаил Викторович решением Совета директоров назначен генеральным директором ОАО «Фортуна» 20 апреля 2016 года.

Контракт (трудовой договор с особыми условиями) с генеральным директором заключен в соответствии с Уставом ОАО «Фортуна» на три года. По условиям контракта генеральному директору установлен особый режим работы - ненормированный рабочий день с предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве пяти календарных дней.

Советом директоров принято решение о досрочном прекращении трудового договора с генеральным директором Павловым М.В. 15 января 2018 года по пункту 2 статьи 278 ТК РФ.

В период работы в ОАО «Фортуна» генеральный директор Павлов М.В. не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск. За период с 20.04.2016 по 19.04.2017 была проведена компенсация дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный режим работы.

Задание. Представить обоснованный перечень требуемых выплат генеральному директору в связи с досрочным прекращением трудового договора.

Рассчитать количество неиспользованных дней оплачиваемого отпуска.

Справка. Трудовые отношения с руководителем организации, предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков регламентированы ст.278 - 279, ст. 119, 124 - 127 ТК РФ

6

Труд лиц с семейными обязанностями

Условие. Бухгалтер Королева Татьяна Николаевна в феврале 2017 года была принята на работу по срочному трудовому договору, на период отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет бухгалтера Петровой Светланы Михайловны, до 22 марта 2018 г.

19 января 2018 года Королева Т.Н. представила справку из медицинского учреждения о своей беременности.

Задание. Определить перечень требуемых документов и порядок действий с Королевой Т.Н. в части предоставления ей соответствующих условий труда, всех видов отпусков и других льгот и гарантий в период до 22 марта 2018 года.

Определить возможность работы Королевой Т.Н. в данной организации после 22 марта 2018 года.

Справка. Регламентирование трудовых отношений с беременными женщинами при расторжении трудового договора ст.261. Труд беременных женщин ст. 254 – 256, 261.

7

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Условие. В штатном расписании ОАО «Магнат» имеется вакантная должность специалиста общего отдела. Начальник общего отдела принял решение поручить выполнение работы по вакантной должности двум другим сотрудникам общего отдела: старшему специалисту Григорьевой Елене Николаевне и специалисту Фурсовой Ольге Петровне с 15 января 2018 года.

Задание. Выбрать варианты оформления трудовых отношений в данной ситуации по каждому работнику с указанием необходимых документов. Использовать различные варианты работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Указать порядок оплаты за выполнение дополнительной работы по каждому варианту.

Справка. Регламентирование работы по дополнительному времени ст.284, 285, выполнение дополнительной работы без изменения режима труда ст. 60.1 – 60.2 ТК РФ.

8

Временная приостановка работы - простой

Условие. В ОАО «Проект - инжиниринг», согласно заключенным хозяйственным договорам, прогнозируется значительное снижение объема работы в первом полугодии 2018 года. Вероятность до конца первого полугодия заключить новые договора на выполнение достаточного объема проектных работ – невелика.

Руководством принято решение отправить часть сотрудников проектного, сметного и технологического отделов в простой с 22 января 2018 года. Руководителям подразделений предписано определить список сотрудников, отправляемых в простой.

Задание. Определить порядок действий и подготовить требуемые документы в данной ситуации с указанием срока издания каждого документа и размера оплаты на период простоя.

Подготовить документы для вывода из простоя 19 февраля 2018 года сотрудников проектного отдела.

Справка. Регламентирование временной приостановки работы ст.72.2, оплата на период простоя ст.157.

9

Задержка выплаты заработной платы

Условие. Правилами внутреннего трудового распорядка ОАО «Металлургический завод» и трудовыми договорами определены сроки выдачи заработной платы сотрудникам 20 – 23 и 10 – 13 числа.

С октября 2017 года в компании заработная плата выплачивается с задержками по срокам. Так, за октябрь 2017 г. вторая часть заработной платы была выплачена 20 ноября 2017 г., первая часть зарплаты (аванс) за ноябрь 2017 года была перечислена на зарплатные карты сотрудников 06 декабря 2017 г.

На 28 декабря 2017 г. вторая часть заработной платы за ноябрь 2017 г. сотрудникам не была выплачена.

29 декабря 2017 года в ОАО «Металлургический завод» состоялось общее собрание коллектива, на котором генеральный директор объяснил причины создавшейся ситуации и заверил, что заработная плата за ноябрь и декабрь 2017 г. (первая часть зарплаты) будет выплачена всем сотрудникам до 20 января 2018 года.

Задание. Определить порядок действий сотрудников в данной ситуации с указанием не менее двух вариантов решений. Подготовить требуемые документы.

Определить возникающую ответственность руководителя организации в случае, если заработная плата не будет выплачена сотрудникам в указанный генеральным директором срок - до 20 января 2018 года.

Справка. Регламентирование сроков выплаты заработной платы ст.136, 142. Ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы: Кодекс об административных правонарушениях ст. 5.27, Уголовный кодекс РФ ст. 145.1

10

Индивидуальный трудовой спор

Условие. В ООО «Старатели», в январе 2018 года прошли организационно-технические преобразования, в результате которых плановый и экономический отделы были объединены в одно структурное подразделение - планово-экономический отдел.

Должность вновь образованного планово-экономического отдела была предложена начальнику упраздненного экономического отдела Киселеву Андрею Леонидовичу.

Начальнику упраздненного планового отдела Татаринову Сергею Семеновичу была предложена вакантная должность ведущего экономиста в планово-экономическом отделе.

Татаринов С.С. от предложенной должности отказался и уволился из ООО «Старатели» 26 января 2018 года по пункту 7, части первой, статьи 77 ТК РФ с соблюдением требуемой процедуры.

Татаринов С.С. не был согласен с решением руководства ООО «Старатели» о назначении начальником планово-экономического отдела Киселева А.Л., считая, что Киселев А.Л. имеет меньший стаж работы в данной организации.

Татаринов С.С. принял решение обратиться в суд о признании его увольнение незаконным, с последующим восстановлением на работе и назначением должность начальника планово-экономического отдела.

Задание. Определить порядок действий руководства ООО «Старатели» в данной ситуации, предложить возможные варианты решений с обоснованием преимуществ при принятии одного из них.

Определить порядок действий работника (Татаринова С.С.), сроки и перечень требуемых документов для обращения в судебные органы по поводу признания его увольнения незаконным и восстановления на работе.

Справка. Регламентирование индивидуальных трудовых споров ст. 391,392, 396

Тестовые задания

ПК-5

Уметь

1. Основные принципы трудового права нашли свое закрепление:

- а) в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) в Гражданском кодексе Российской Федерации;
- в) в Конституции Российской Федерации.

2. Принудительный труд в Российской Федерации разрешен в случаях:

- а) необходимости поддержания трудовой дисциплины;
- б) как мера ответственности за участие в забастовке;
- в) принудительный труд в Российской Федерации запрещен.

3. Стороны трудовых отношений – это:

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и посредник (например, биржа труда);
- в) работодатель и посредник (например, биржа труда).

4. Коллективный договор – это:

- а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- б) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

5. Коллективный договор заключается на срок не более:

- а) 1 года;
- б) 3 лет;
- в) 5 лет.

6. Трудовой договор – это:

- а) соглашение между работодателем и представителем работника;
- б) соглашение между работником и представителем работодателя;
- в) соглашение между работодателем и работником.

7. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) на определенный либо на неопределенный срок;
- в) сроком до 10 лет.

8. Трудовой договор вступает в силу:

- а) с оговоренной в нем даты;
- б) с момента его подписания;
- в) с момента фактического допущения работника к работе.

9. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

- а) 10 лет;
- б) 12 лет;
- в) 16 лет.

10. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка.

11. Трудовой договор заключается:

- а) всегда в письменной форме;
- б) как в письменной, так и в устной форме по усмотрению сторон.

12. При приеме на работу испытательный срок не может превышать:

- а) 12 месяцев;
- б) 14 месяцев;
- в) 6 месяцев.

13. Перевод на другую постоянную работу и перемещение осуществляется:

- а) с письменного согласия работника;
- б) с устного согласия работника;
- в) согласие работника не требуется.

14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

- а) за 30 дней;
- б) за 7 дней;
- в) за 2 недели;
- г) предварительного уведомления вообще не требуется.

15. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- а) 36 часов в неделю;
- б) 48 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю.

16. По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется как:

- а) время с 21 часа до 5 часов;
- б) время с 22 часов до 6 часов;
- в) время с 23 часов до 7 часов.

17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать:

- а) 2 часов в день и 8 часов в неделю;
- б) 3 часов в день и 12 часов в неделю;
- в) 4 часов в день и 16 часов в неделю.

18. Привлечение к сверхурочным работам производится:

- а) с устного согласия работника;
- б) с письменного согласия;
- в) по приказу работодателя.

19. Перерыв включается в рабочее время:

- а) да;
- б) нет;
- в) да, если это оговорено в трудовом договоре.

20. Продолжительность перерыва в течение рабочего дня может быть:

- а) от 10 минут до 30 минут;
- б) от 30 минут до 1 часа;
- в) от 30 минут до 2 часов;
- г) от 30 минут до 3 часов.

21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- а) 24 календарных дня;
- б) 26 календарных дней;
- в) 28 календарных дней;
- г) 30 календарных дней.

22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

- а) 11 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;
- в) 2 месяцев непрерывной работы.

23. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- а) 20%;
- б) 50%;
- в) 25%;
- г) 33%.

24. К дисциплинарным взысканиям по Трудовому кодексу Российской Федерации не относятся:

- а) замечание;
- б) предупреждение;
- в) выговор;
- г) строгий выговор;
- д) понижение в должности;
- е) увольнение.

25. Материальная ответственность сторон закрепляется:

- а) устным соглашением;
- б) трудовым договором;
- в) письменным соглашением.

26. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба:

- а) только деньги;
- б) как деньги, так и равноценное имущество;
- в) может исправить поврежденное имущество.

27. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью:

- а) 70 календарных дней до родов и 70 – после родов;
- б) 60 календарных дней до родов и 60 – после родов;
- в) 50 календарных дней до родов и 50 – после родов.

28. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста (с сохранением стажа):

- а) 2 года;
- б) 3 года;
- в) 6 лет.

29. Кроме самой женщины отпуск по уходу за ребенком может быть использован:

- а) отцом ребенка;
- б) бабушкой ребенка;
- в) бабушкой либо дедушкой ребенка;
- г) кроме самой женщины – больше никем.

30. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работника в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью:

- а) 25 календарных дня;
- б) 28 календарных дней;
- в) 29 календарных дней;
- г) 30 календарных дней;
- д) 31 календарный день.

31. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работника за:

- а) 2 недели;
- б) 1 месяц;
- в) 2 месяца;
- г) уволить работника без предупреждения.

32. В случае расторжения трудового договора руководителем организации при отсутствии виновных действий со стороны работника ему выплачивается:

- а) компенсация за досрочное расторжение;
- б) пособие по безработице;
- в) тройной оклад;
- г) ничего не выплачивается.

33. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству, является:

- а) систематическое опоздание на работу;
- б) прием работника, для которого эта работа будет являться основной;
- в) невозможность в силу физического состояния (усталость, болезнь) выполнять работу в полном объеме.

34. Сезонными по трудовому законодательству признаются работы, которые выполняются в период, не превышающий:

- а) 1 месяц;
- б) 3 месяца;
- в) 6 месяцев.

35. При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать:

- а) 2 недели;
- б) 4 недели;
- в) 6 недель;
- г) такого испытания вообще не должно быть.

36. Работодатель – физическое лицо, обязан:

- а) оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;
- б) уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- в) оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
- г) вести трудовые книжки;
- д) вести личные дела.

37. Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель – физическое лицо – в письменной форме предупреждает работника не менее чем:

- а) за 7 дней;
- б) за 10 дней;
- в) за 14 дней.

38. Документом, подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, является:

- а) трудовая книжка;
- б) трудовой договор;

в) приказ о приеме на работу.

39. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена:

- а) приговором суда;
- б) по медицинским показаниям;
- в) по решению профсоюза;
- г) отсутствием соответствующего диплома об образовании.

40. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок:

- а) 1 год;
- б) до 3 лет;
- в) до 5 лет.

41. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- а) не более 32 часов в неделю;
- б) не более 34 часов в неделю;
- в) не более 36 часов в неделю;
- г) установлена общая для всех продолжительность рабочего времени.

42. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- а) от 28 до 35 дней;
- б) от 42 до 56 дней;
- в) от 46 до 70 дней;
- г) их отпуск по продолжительности ничем не отличается от остальных категорий работников.

43. С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за рубежом, заключается трудовой договор на срок:

- а) 1 год;
- б) 3 года;
- в) 5 лет.

44. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться:

- а) на определенный срок;
- б) на неопределенный срок;
- в) необходимость заключения подобного договора нормативно вообще никак не регламентирована.

45. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;

- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- в) защита трудовых прав судом;
- г) самозащита работниками трудовых прав.

46. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями:

- а) профсоюза;
- б) государства;
- в) работника.

47. Государственные инспекторы труда инспектируют:

- а) только государственные предприятия, учреждения и организации;
- б) только частные предприятия, учреждения и организации;
- в) все предприятия, учреждения и организации независимо от форм собственности.

48. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в шестимесячный срок;
- в) в течение одного года;
- г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

49. В какой срок комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой спор:

- а) в течение 7 дней;
- б) в течение 10 дней;
- в) в течение 14 дней;
- г) в месячный срок.

50. Комиссия по трудовым спорам должна принимать свои решения:

- а) открытым голосованием;
- б) тайным голосованием.

51. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:

- а) в профсоюзной организации;
- б) в суде;
- в) в органах местного самоуправления.

52. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам, обратиться за защитой своих прав в суде:

- а) нет;
- б) да;
- в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

53. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации:

- а) в течение 1 месяца со дня обнаружения причиненного вреда;
- б) в течение 6 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;
- в) в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

54. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов:

- а) нет;
- б) да;
- в) частично.

55. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит исполнению:

- а) через 3 дня;
- б) через 7 дней;
- в) немедленно.

56. Забастовка – это:

- а) коллективная неявка на работу;
- б) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора;
- в) отказ работников работать при невыплате заработной платы.

Ключ к тесту:

1	в	9	в	17	в	25	б	33	б	41	б	49	б
2	в	10	в	18	б	26	б	34	в	42	б	50	б
3	а	11	а	19	б	27	а	35	а	43	б	51	б
4	а	12	в	20	в	28	б	36	а,б,в	44	а	52	б
5	б	13	а	21	в	29	а	37	в	45	а,б,в,г	53	в
6	в	14	в	22	б	30	б	38	б	46	б	54	б
7	б	15	в	23	а	31	б	39	а,б	47	в	55	в
8	б	16	б	24	а,в,е	32	а	40	в	48	а	56	б

6.3. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Для оценивания результатов промежуточной аттестации применяется шкала оценивания, включающая следующие оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Экзамен. Критерии выставления оценок

На экзамен выносятся вопросы, охватывающие все содержание учебной дисциплины.

Знания обучающихся оцениваются путем выставления по результатам ответа обучающегося итоговой оценки «отлично», либо «хорошо», либо «удовлетворительно», либо «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» при приеме экзамена выставляется в случае:

- полного, правильного и уверенного изложения обучающимся учебного материала по каждому из вопросов билета;
- уверенного владения обучающимся понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины;
- логически последовательного, взаимосвязанного и правильно структурированного изложения обучающимся учебного материала, умения устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся надлежащей аргументации, наличия у обучающегося логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- лаконичного и правильного ответа обучающегося на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» при приеме экзамена выставляется в случае:

- недостаточной полноты изложения обучающимся учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по, как минимум, одному вопросу билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при использовании в ходе ответа отдельных понятий и категорий дисциплины;
- нарушения обучающимся логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала по отдельным вопросам билета, недостаточного умения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся слабой аргументации, наличия у обучающегося недостаточно логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при ответе на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» при приеме экзамена выставляется в случае:

- невозможности изложения обучающимся учебного материала по любому из вопросов билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по как минимум одному из вопросов билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущении обучающимся ошибок при использовании в ходе ответа основных понятий и категорий учебной дисциплины;
- существенного нарушения обучающимся или отсутствия у обучающегося логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала,

неумения обучающегося устанавливать и проследить причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;

- отсутствия у обучающегося аргументации, логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- невозможности обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» при приеме экзамена выставляется в случае:

- отказа обучающегося от ответа по билету с указанием, либо без указания причин;
- невозможности изложения обучающимся учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- скрытое или явное использование обучающимся при подготовке к ответу нормативных источников, основной и дополнительной литературы, конспектов лекций и иного вспомогательного материала, кроме случаев специального указания или разрешения преподавателя;
- невладения обучающимся понятиями и категориями данной дисциплины;
- невозможность обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя;

Любой из указанных недостатков или их совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «неудовлетворительно».

Обучающийся имеет право отказаться от ответа по выбранному билету с указанием, либо без указания причин и взять другой билет. При этом с учетом приведенных выше критериев оценка обучающемуся должна быть выставлена на один балл ниже заслуживаемой им.

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

- необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;
- необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования, оценивание результата проводится следующим образом:

«**Отлично**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 80% до 100% от общего количества

«**Хорошо**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 71 до 79% от общего количества;

«**Удовлетворительно**»- получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют 50 –70 % правильных ответов;

«**Неудовлетворительно**» - работа, содержащая менее 50% правильных ответов.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Глухов А.В. Трудовое право : практикум / Глухов А.В.. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94174.html>
2. Маркин Н.С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94555.html>
3. Шкатулла, В. И. Трудовое право. В двух частях. Ч.1 : учебник для магистратуры / В. И. Шкатулла, В. В. Надвикова ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 662 с. — ISBN 978-5-907100-87-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94560.html>
4. Шкатулла В.И. Трудовое право. В двух частях. Ч.2 : учебник для магистратуры / Шкатулла В.И., Надвикова В.В.. — Москва : Прометей, 2019. — 660 с. — ISBN 978-5-907100-88-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94561.html>

Дополнительная литература :

1. Кораблина, О. В. Трудовое право : рабочая тетрадь / О. В. Кораблина, О. И. Бабанова. — Астрахань : Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. — 77 с. — ISBN 978-5-9926-1124-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/99519.html>
2. Алексеенко, П. Г. Трудовое право России : монография / П. Г. Алексеенко. — Благовещенск : Амурский государственный университет, 2016. — 94 с. — ISBN 978-5-93493-264-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/103830.html>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. <http://biblioclub.ru/> – электронная библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн»
2. <http://www.iprbookshop.ru/> – электронная библиотечная система IPR BOOKS
3. Справочная правовая система Консультант Бизнес: Версия Проф
Профессиональные базы данных в составе СПС Консультант:
 - Законодательство Санкт-Петербурга и Ленинградской области
 - Международное право

9. Лицензионное программное обеспечение

- MS Windows 7 Профессиональная
- MS Windows 10 Pro
- Moodle 3.8.2.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

В зависимости от вида проводимых учебных занятий и форм осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (укомплектованные специализированной мебелью и оборудованные техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, а также имеющие наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин);

- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа (с типовым оборудованием, обеспечивающим применение современных информационных технологий, и наглядными пособиями);

- компьютерные классы с демонстрационно-обучающими и обучающе-контролирующими возможностями, доступом к базам данных и Интернет;

- учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций;

- учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации;

- помещения для самостоятельной работы обучающихся (оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации);

- библиотека (имеющая читальные залы и рабочие места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет).

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности. При необходимости обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.