

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

Кафедра Отраслей права

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры
протокол № ___ от «___» _____ 20 ___ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

40.03.01 – «Юриспруденция»

Профиль подготовки «Государственно-правовой профиль»

Квалификация:

Бакалавр

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине используется в целях нормирования процедуры оценивания качества подготовки и осуществляет установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы дисциплины. Предметом оценивания являются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций у обучающихся. Процедуры оценивания применяются в процессе обучения на каждом этапе формирования компетенций посредством определения для отдельных составных частей дисциплины методов контроля – оценочных средств. Основным механизмом оценки качества подготовки и формой контроля учебной работы студентов являются текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.

1.1 Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине

Цель текущего контроля – систематическая проверка степени освоения программы дисциплины «Трудовое право» уровня достижения планируемых результатов обучения - знаний, умений, навыков, в ходе ее изучения при проведении занятий, предусмотренных учебным планом. Задачи текущего контроля:

- 1) обнаружение и устранение пробелов в освоении учебной дисциплины;
- 2) своевременное выполнение корректирующих действий по содержанию и организации процесса обучения;
- 3) определение индивидуального учебного рейтинга студентов;
- 4) подготовка к промежуточной аттестации.

В течение семестра при изучении дисциплины реализуется традиционная система поэтапного оценивания уровня освоения. За каждый вид учебных действий студенты получают оценку.

1.2 Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.

Цель промежуточной аттестации – проверка степени усвоения студентами учебного материала, уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций на момент завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация проходит в форме зачета и экзамена.

Задачи промежуточной аттестации:

- 1) определение уровня освоения учебной дисциплины;
- 2) определение уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций;
- 3) соотнесение планируемых результатов обучения с планируемыми результатами освоения образовательной программы в рамках изученной дисциплины.

2 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1.

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1.	Предмет, метод и система трудового права	ОПК-2, ПК-5	ОПК-2.1 Знать: – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право	Типовое контрольное задание (ТКЗ)

как отрасль права;

ОПК-2.2 Уметь:

- применять на практике полученные знания;
- обосновывать точку зрения на трудовое право;
- правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права;

ОПК-2.3 Владеть:

- юридической терминологией;
- методикой решения профессиональных задач;
- навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права;

ПК–5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;

- роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства;
- ответственность за нарушение трудового законодательства;
- трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику

ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;

- выявлять сущность и значение изучаемых явлений;
- сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой;
- анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения

ПК-5.3 Владеть:

			<ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
2.	Принципы и источники трудового права	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике полученные знания; – обосновывать точку зрения на трудовое право; – правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права; <p>ОПК-2.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – юридической терминологией; – методикой решения профессиональных задач; – навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права; <p>ПК-5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;</p> <ul style="list-style-type: none"> – роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства; – ответственность за нарушение трудового законодательства; 	ТКЗ

			<ul style="list-style-type: none"> – трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику <p>ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять сущность и значение изучаемых явлений; – сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой; – анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения <p>ПК-5.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
3.	Трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения: их элементы, основания возникновения, изменения и прекращения	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике полученные знания; – обосновывать точку зрения на трудовое право; – правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права; <p>ОПК-2.3 Владеть:</p>	ТКЗ

			<ul style="list-style-type: none"> – юридической терминологией; – методикой решения профессиональных задач; – навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права; <p>ПК-5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;</p> <ul style="list-style-type: none"> – роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства; – ответственность за нарушение трудового законодательства; – трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику <p>ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять сущность и значение изучаемых явлений; – сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой; – анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения <p>ПК-5.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы
--	--	--	---

4.	Социальное партнерство в сфере труда	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике полученные знания; – обосновывать точку зрения на трудовое право; – правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права; <p>ОПК-2.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – юридической терминологией; – методикой решения профессиональных задач; – навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права; <p>ПК-5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;</p> <ul style="list-style-type: none"> – роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства; – ответственность за нарушение трудового законодательства; – трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику <p>ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять сущность и значение изучаемых явле- 	ТКЗ
----	--------------------------------------	-------------	---	-----

			<p>ний;</p> <ul style="list-style-type: none"> – сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой; – анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения <p>ПК-5.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
5.	Трудовой договор: понятие, стороны, содержание, виды и порядок его заключения	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике полученные знания; – обосновывать точку зрения на трудовое право; – правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права; <p>ОПК-2.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – юридической терминологией; – методикой решения профессиональных задач; – навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права; <p>ПК-5.1 Знать: соотноше-</p>	ТКЗ

			<p>ние трудового права и иных отраслей права;</p> <ul style="list-style-type: none"> – роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства; – ответственность за нарушение трудового законодательства; – трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику <p>ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять сущность и значение изучаемых явлений; – сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой; – анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения <p>ПК-5.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
6.	Основания изменения и прекращения трудового договора	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p>	ТКЗ

– применять на практике полученные знания;

– обосновывать точку зрения на трудовое право;

– правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права;

ОПК-2.3 Владеть:

– юридической терминологией;

– методикой решения профессиональных задач;

– навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права;

ПК-5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;

– роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства;

– ответственность за нарушение трудового законодательства;

– трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику

ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;

– выявлять сущность и значение изучаемых явлений;

– сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой;

– анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения

ПК-5.3 Владеть:

– культурой мышления, знать его общие законы,

			<p>иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
7.	Рабочее время и режим работы, время отдыха и его виды	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике полученные знания; – обосновывать точку зрения на трудовое право; – правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права; <p>ОПК-2.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – юридической терминологией; – методикой решения профессиональных задач; – навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права; <p>ПК–5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;</p> <ul style="list-style-type: none"> – роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства; – ответственность за нарушение трудового законодательства; – трудовое законодательство, правоприменитель- 	ТКЗ

			<p>ную и судебную практику</p> <p>ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять сущность и значение изучаемых явлений; – сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой; – анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения <p>ПК-5.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
8.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации работникам	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике полученные знания; – обосновывать точку зрения на трудовое право; – правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права; <p>ОПК-2.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – юридической терминологией; 	ТКЗ

			<ul style="list-style-type: none"> – методикой решения профессиональных задач; – навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права; <p>ПК–5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;</p> <ul style="list-style-type: none"> – роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства; – ответственность за нарушение трудового законодательства; – трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику <p>ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять сущность и значение изучаемых явлений; – сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой; – анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения <p>ПК-5.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
9.	Дисциплина труда	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и ин- 	ТКЗ

		<p>ституты общей и особенной частей трудового права;</p> <ul style="list-style-type: none">– генезис трудового права и различные точки зрения на него;– общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">– применять на практике полученные знания;– обосновывать точку зрения на трудовое право;– правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права; <p>ОПК-2.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">– юридической терминологией;– методикой решения профессиональных задач;– навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права; <p>ПК–5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;</p> <ul style="list-style-type: none">– роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства;– ответственность за нарушение трудового законодательства;– трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику <p>ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;</p> <ul style="list-style-type: none">– выявлять сущность и значение изучаемых явлений;– сопоставлять теоретиче-	
--	--	--	--

			<p>ские знания с реальной сложившейся юридической практикой;</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения <p>ПК-5.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
10.	Материальная ответственность сторон трудового договора	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике полученные знания; – обосновывать точку зрения на трудовое право; – правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права; <p>ОПК-2.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – юридической терминологией; – методикой решения профессиональных задач; – навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права; <p>ПК-5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;</p>	ТКЗ

			<ul style="list-style-type: none"> – роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства; – ответственность за нарушение трудового законодательства; – трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику <p>ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять сущность и значение изучаемых явлений; – сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой; – анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения <p>ПК-5.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
11.	Правовое регулирование охраны труда	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике полученные знания; 	ТКЗ

			<ul style="list-style-type: none">– обосновывать точку зрения на трудовое право;– правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права; <p>ОПК-2.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">– юридической терминологией;– методикой решения профессиональных задач;– навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права; <p>ПК–5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;</p> <ul style="list-style-type: none">– роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства;– ответственность за нарушение трудового законодательства;– трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику <p>ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;</p> <ul style="list-style-type: none">– выявлять сущность и значение изучаемых явлений;– сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой;– анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения <p>ПК-5.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">– культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной
--	--	--	---

			<p>форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
12.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике полученные знания; – обосновывать точку зрения на трудовое право; – правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права; <p>ОПК-2.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – юридической терминологией; – методикой решения профессиональных задач; – навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права; <p>ПК-5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;</p> <ul style="list-style-type: none"> – роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства; – ответственность за нарушение трудового законодательства; – трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику <p>ПК-5.2 Уметь:– юридиче-</p>	ТКЗ

			<p>ски грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять сущность и значение изучаемых явлений; – сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой; – анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения <p>ПК-5.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
13.	Защита трудовых прав работников	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике полученные знания; – обосновывать точку зрения на трудовое право; – правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права; <p>ОПК-2.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – юридической терминологией; – методикой решения профессиональных задач; 	ТКЗ

			<ul style="list-style-type: none"> – навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права; ПК–5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права; – роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства; – ответственность за нарушение трудового законодательства; – трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование; – выявлять сущность и значение изучаемых явлений; – сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой; – анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения ПК-5.3 Владеть: – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
14.	Правовое регулирование разрешения трудовых споров	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового пра- 	ТКЗ

ва;

- генезис трудового права и различные точки зрения на него;
- общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права;

ОПК-2.2 Уметь:

- применять на практике полученные знания;
- обосновывать точку зрения на трудовое право;
- правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права;

ОПК-2.3 Владеть:

- юридической терминологией;
- методикой решения профессиональных задач;
- навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права;

ПК-5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;

- роль, значение и правовые основы участия работников и работодателей в отношениях социального партнерства;
- ответственность за нарушение трудового законодательства;
- трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику

ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;

- выявлять сущность и значение изучаемых явлений;
- сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридиче-

			<p>ской практикой;</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения <p>ПК-5.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
15.	Международно-правовое регулирование труда	ОПК-2, ПК-5	<p>ОПК-2.1 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и институты общей и особенной частей трудового права; – генезис трудового права и различные точки зрения на него; – общетеоретические взгляды на трудовое право как отрасль права; <p>ОПК-2.2 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике полученные знания; – обосновывать точку зрения на трудовое право; – правильно определять законодательные основы разрешения конфликтных ситуаций в сфере трудового права; <p>ОПК-2.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – юридической терминологией; – методикой решения профессиональных задач; – навыками работы с нормативными правовыми, нормативно-договорными и локальными нормативными актами, действующими в сфере трудового права; <p>ПК-5.1 Знать: соотношение трудового права и иных отраслей права;</p> <ul style="list-style-type: none"> – роль, значение и правовые основы участия ра- 	ТКЗ

			<p>ботников и работодателей в отношениях социального партнерства;</p> <ul style="list-style-type: none"> – ответственность за нарушение трудового законодательства; – трудовое законодательство, правоприменительную и судебную практику <p>ПК-5.2 Уметь:– юридически грамотно применять акты трудового законодательства при разрешении трудовых споров и давать их правильное толкование;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять сущность и значение изучаемых явлений; – сопоставлять теоретические знания с реальной сложившейся юридической практикой; – анализировать существующие проблемы юридической практики, находить пути их решения <p>ПК-5.3 Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – культурой мышления, знать его общие законы, иметь способность в письменной или устной форме правильно оформить результаты профессиональной деятельности; – опытом оценки теоретических знаний, самооценки и самоконтроля в процессе работы 	
Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины			Зачет и экзам- замен	

3 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1 Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка *«отлично»* выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;

2. Оценка *«хорошо»* выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;

3. Оценка *«удовлетворительно»* выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;

4. Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью

не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

3.2 Критерии оценивания (зачет)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «зачтено», «не зачтено».

«**Зачтено**» выставляется студенту при условии, что студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

«**Не зачтено**» выставляется студенту при условии, что студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

3.3 Критерии оценивания (экзамен)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (Таблица 2.).

Таблица 1

Оценка	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	Студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (классическая литература, учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой, приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы, свободно справляется с задачами и практическими заданиями; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно выстраивает свой ответ.
<i>Хорошо</i>	Студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допускает существенных неточностей в ответе на вопросы, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
<i>Удовлетворительно</i>	Студент усвоил только основной программный материал, но не знает его отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
<i>Неудовлетворительно</i>	Студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.

4 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ (ТЕСТЫ, РЕФЕРАТЫ, КУРСОВЫЕ РАБОТЫ, КЕЙСЫ И ДР.) И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ

Особую инновационность в методическом плане при преподавании дисциплины «Трудовое право» представляют ролевые и деловые игры как форма коллективной деятельности педагога и студентов при проведении семинарских занятий.

Игра позволяет влиять на правовые установки студентов. Учебно-правовые ситуации относятся

к тем методическим средствам, которые позволяют осуществлять взаимосвязь понятийно-категориального уровня правосознания с поведенческим. В результате достигается не только интеллектуальный, но и эмоциональный уровень усвоения правовых понятий и идей.

Учебно-правовые ситуации являются специфическим методическим приемом, одним из основных видов проблемно-развивающего обучения, благодаря которому усиливается практический интерес бакалавров к теоретико-правовым вопросам.

Эффективность применения учебно-правовых ситуаций, зависит от соблюдения следующих условий: знание студентами учебно-правового материала и наличие достаточного личного опыта в правовых отношениях и жизненного опыта вообще.

Вместе с тем, обязательным условием эффективного применения учебно-правовых ситуаций на занятиях по «Трудовому праву» является сформированность специальных умений: анализировать теоретико-правовую литературу и источниковую базу, делать анализ, уяснять социально-правовые процессы, происходящие в нашей стране.

Типовое контрольное задание включает в себя подготовку докладов, круглый стол, формирование кейса, рабочие тетради, подготовку реферата, решение и обсуждение ситуационных задач, написание теста.

Пример ТКЗ по теме «Защита трудовых прав работников»

Учебные вопросы:

1. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
2. Порядок учета работодателем мнения выборного профсоюзного органа.
3. Самозащита работниками трудовых прав.

При подготовке к занятию студент должен:

а) изучить:

- понятие и основные способы защиты трудовых прав работников;
- виды органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- понятие и структуру федеральной инспекции труда;
- принципы деятельности и основные задачи органов федеральной инспекции труда;
- основные права и обязанности государственных инспекторов труда;
- понятие и основные функции профессиональных союзов;
- содержание профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства;
- права профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
- случаи принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа;
- порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя;
- формы самозащиты работниками своих трудовых прав.

б) законспектировать:

- основные полномочия органов федеральной инспекции труда (ст. 356 ТК);
- основные права государственных инспекторов труда (ст. 357 ТК);
- порядок инспектирования организаций (ст. 360 ТК);
- основные права профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов (ст. 370 ТК);
- порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК);

Вопросы для самоконтроля

1. Органы, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Понятие и структура федеральной инспекции труда.
3. Принципы деятельности и основные задачи органов федеральной инспекции труда. Принципы деятельности
4. Полномочия органов федеральной инспекции труда.
5. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда.

6. Государственные надзоры в сфере труда
7. Порядок инспектирования организаций.
8. Содержание права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства.
9. Основные права профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.
10. Случаи принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (соответствующего представительного органа работников).
11. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
12. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
13. Отказ от работы как форма самозащиты работниками трудовых прав.
14. Отличия самозащиты трудовых прав от забастовки.

4. 1 Тематика курсовых работ

История развития правового регулирования труда в России

1. Развитие фабричного законодательства в России до 1917 года (*периоды исследования по выбору*).
2. Декрет «О восьмичасовом рабочем дне» от 29 октября (11 ноября) 1917 года и его роль в становлении и развитии трудового законодательства Советской России. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 года.
3. Кодекс законов о труде 1922 года и особенности трудового законодательства в период НЭПа.
4. Особенности трудового законодательства предвоенного периода и Великой Отечественной войны 1941–1945 гг.
5. Основы законодательства о труде Союза ССР и союзных республик и КЗоТ РСФСР 1971 г.
6. Развитие трудового законодательства в начале 1990-х годов и тенденции его преобразования в конце XX – начале XXI века.

Общая часть трудового права

7. Вопросы труда в Конституции РФ.
8. Трудовое право как отрасль российского права.
9. Место трудового права в системе права РФ.
10. Предмет трудового права.
11. Метод правового регулирования в трудовом праве.
12. Система трудового права и система трудового законодательства.
13. Система принципов трудового права.
14. Механизмы правового регулирования в сфере трудового права.
15. Источники трудового права и их особенности.
16. Влияние судебной практики на применение нормативных актов трудового права РФ.
17. Единство и дифференциация нормативных актов, регулирующих отношения в сфере действия трудового права.
18. Правоотношения в сфере трудового права.
19. Трудовое правоотношения и его элементы.
20. Субъекты трудового права.
21. Субъекты трудового правоотношения.
22. Правовой статус работника по трудовому праву.
23. Правовой статус работодателя по трудовому праву.
24. Правовое положение представителей работодателя по трудовому праву.
25. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, представительство сторон, особенности ведения переговоров.
26. Коллективный договор: содержание и правовой порядок заключения.
27. Коллективные соглашения: стороны, содержание и порядок заключения.
28. Коллективные переговоры: предмет, участники и порядок проведения.
29. Правовые средства установления и поддержания социального партнерства в сфере

действия трудового права.

30. Особенности разрешения разногласий при коллективных переговорах.
31. Правовое положение представительных органов работников по трудовому праву РФ.
32. Правовое положение профсоюзов по трудовому праву РФ.

Особенная часть трудового права

33. Правовые средства обеспечения занятости по законодательству РФ.
34. Особенности трудоустройства по трудовому праву РФ.
35. Правовой статус безработного.
36. Трудовой договор: стороны, содержание, виды.
37. Правовое регулирование трудовых отношений при конкурсном замещении должностей.
38. Испытание при приеме на работу: содержание, права и обязанности сторон договора.
39. Правовое регулирование отношений сторон трудового договора при аттестации работника.
40. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
41. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
42. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
43. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
44. Особенности правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников.
45. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
46. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
47. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников.
48. Особенности регулирования труда с иностранными гражданами и лицами без гражданства.
49. Особенности регулирования труда работников транспорта.
50. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.
51. Особенности регулирования труда педагогических и научных работников.
52. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим (юридическим) лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).
53. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
54. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
55. Контракт с государственным (муниципальным) служащим как разновидность трудового договора.
56. Особенности правового регулирования труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
57. Срочные трудовые договоры: особенности правового регулирования.
58. Изменение трудового договора: содержание и особенности.
59. Правовое регулирование трудовых отношений при переводе на другую работу.
60. Основания прекращения трудового договора: общие положения.
61. Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работника.
62. Особенности расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
63. Расторжение срочного договора.
64. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
65. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: правовая теория и практика.
66. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по причинам производственно-организационного характера: теория, законодательство и практика.
67. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя как следствие правонарушения, совершенного работником: теория, законодательство и практика.
68. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с недостаточной трудоспособностью работника или его недостаточной квалификацией.
69. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя: виды и правовое регулирование.

70. Рабочее время: виды и правовое регулирование.
 71. Особенности правового регулирования отдельных видов рабочего времени.
 72. Режим и учет рабочего времени по трудовому законодательству.
 73. Время отдыха: виды и их правовое содержание.
 74. Особенности правового регулирования отдельных видов времени отдыха.
 75. Виды отпусков и их правовое регулирование.
 76. Вынужденные отпуска и их правовая регламентация.
 77. Правовое регулирование заработной платы.
 78. Система заработной платы по трудовому праву РФ.
 79. Правовое регулирование заработной платы при отклонениях от нормальных условий труда.
 80. Гарантии и компенсации по трудовому праву РФ.
 81. Дисциплина труда как институт трудового права.
 82. Правонарушения в сфере действия трудового права.
 83. Дисциплинарный проступок: виды и состав.
 84. Правовые средства защиты прав работников от нарушения их работодателем.
 85. Дисциплинарное взыскание за трудовое правонарушение как вид ответственности по российскому праву.
 86. Правовое регулирование трудовой дисциплины по уставам (положениям) о дисциплине.
 87. Поощрения по трудовому праву: понятие, классификация, правовое регулирование.
 88. Правовые средства защиты чести и достоинства работника в трудовом праве.
 89. Особенности защиты охраняемой законом тайны средствами трудового права.
 90. Внутренний трудовой распорядок организации: содержание и правовое регулирование.
 91. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора, условия ее наступления.
 92. Особенности материальной ответственности работника.
 93. Особенности материальной ответственности работника.
 94. Охрана труда как институт трудового права.
 95. Правовое регулирование охраны труда.
 96. Охрана труда женщин по трудовому праву.
 97. Охрана труда несовершеннолетних по трудовому законодательству.
 98. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
 99. Трудовые споры: классификация и правовая характеристика.
 100. Правовое регулирование рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
 101. Особенности рассмотрения трудовых споров комиссией по трудовым спорам.
 102. Особенности рассмотрения трудовых споров в суде.
 103. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Забастовки.
 104. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
 105. Виды, содержание и особенности юридической ответственности за нарушение трудового законодательства.
- Международно-правовое регулирование трудовых отношений***
106. Источники международно-правового регулирования труда.
 107. Соотношение конвенций и рекомендаций МОТ и национального трудового законодательства.
 108. Конвенции МОТ как источник правового регулирования трудовых отношений.
 109. Правовое регулирование трудовых отношений в зарубежных странах *(на примере конкретной страны или нескольких стран)*.
- Развитие науки российского трудового права***
110. История развития науки трудового права в России.
 111. Вклад в теорию трудового договора русских цивилистов *(Таля, Варшавского, Удинцова и др. по выбору)*.
 112. Развитие учения о трудовом правоотношении в советском трудовом праве.
 113. Наука трудового права СССР о трудовом договоре.
 114. Влияние науки трудового права на развитие трудового законодательства.
 115. Развитие теории правового регулирования рабочего времени.
 116. История развития института заработной платы.

117. Проблемы дисциплины труда в советской науке трудового права.
118. Наука трудового права о материальной ответственности сторон трудового договора.
119. Развитие представлений о трудовых спорах в науке трудового права.
120. Развитие теории трудового права о трудовых процессуальных правоотношениях.

4.2 Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине

4.2.1 Вопросы для подготовки к промежуточному контролю по дисциплине (зачет)

1. Понятие труда и формы общественной организации труда.
2. Совокупность общественных отношений, формирующих предмет трудового права.
3. Стороны общественных отношений, являющихся предметом трудового права.
4. Комплекс способов правового регулирования труда. Метод отрасли трудового права, его особенности.
5. Понятие системы отрасли трудового права, трудового законодательства, науки трудового права, их соотношение, структуры.
6. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, права социального обеспечения, гражданского процесса).
7. Роль, задачи, функции трудового права и тенденции его развития.
8. Сфера действия нормативных правовых актов о труде (во времени, в пространстве, по кругу лиц).
9. Понятие источников трудового права, их виды и классификация.
10. Конституция РФ как правовая основа регулирования трудовых отношений.
11. Единство и дифференциация условий труда – важнейший принцип трудового регулирования трудовых отношений.
12. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти субъектов РФ в сфере регулирования трудовых отношений.
13. Общее и специальное законодательство о труде и формы его выражения.
14. Система законов и иных актов, регулирующих трудовые отношения. Сфера их действия и значения
15. Подзаконные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.
16. Формы, содержание и значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования условий труда.
17. Соотношение законодательного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
18. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.
19. Понятие принципов права и их виды.
20. Отраслевые принципы трудового права, их значение и содержание.
21. Гарантии обеспечения соблюдения принципов трудового права.
22. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права.
23. Работник как субъект трудового права.
24. Работодатели как субъекты трудового права, их виды (юридические и физические лица),
25. Особенности работодателей физических лиц, кооперативов, религиозных организаций.
26. Представитель работодателя как субъект трудового права.
27. Профсоюзные и иные представительные органы работников как субъект трудового права.
28. Права профсоюзов на представительство интересов работников.
29. Защитная функция профсоюзов и главные направления ее реализации.
30. Права профсоюзов в ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений.
31. Гарантии прав профсоюзов, их защита.
32. Правоотношения в трудовом праве, понятие, виды и содержание.
33. Понятие трудового правоотношения, его субъекты.

34. Содержание трудового правоотношения.
35. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
36. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
37. Понятие, формы и значения коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.
38. Нормативные акты, определяющие правовые основы коллективно-договорного регулирования.
39. Представительные органы работников и работодателей, участвующие в коллективно-договорном регулировании.
40. Право на ведение переговоров и порядок их организации.
41. Основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений.
42. Понятие и виды соглашений.
43. Порядок и сроки разработки соглашений.
44. Содержание соглашений, сроки и сфера их действия.
45. Понятие, стороны и порядок заключения коллективного договора.
46. Структура и содержание коллективного договора.
47. Действие коллективного договора и контроль за его выполнением.

4.2.2 Вопросы для подготовки к итоговому контролю по дисциплине (экзамен)

1. Понятие трудового права и его место в общей системе Российского права.
2. Предмет и метод трудового права.
3. Система трудового права России.
4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.
5. Система трудового законодательства России, его единство и дифференциация.
6. Источники трудового права.
7. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
8. Понятие, виды субъектов трудового права и их общая характеристика их правового статуса.
9. Понятие трудового правоотношения, его элементы и основания возникновения трудовых отношений.
10. Виды правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, и особенности их правового регулирования.
11. Стороны трудовых отношений и иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
12. Основные права и обязанности работника.
13. Основные права и обязанности работодателя.
14. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, система и формы социального партнерства.
15. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
16. Коллективный договор: содержание, структура, порядок разработки проекта и его заключение.
17. Коллективное соглашение: виды, содержание, структура, порядок разработки проекта соглашения и его заключения.
18. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.
19. Ответственность сторон социального партнерства.
20. Понятие занятости и трудоустройства граждан в РФ.
21. Понятие безработных граждан и их правовой статус.
22. Социальные гарантии и компенсации граждан при утрате работы.
23. Понятие трудового договора: стороны, виды стороны, содержание и срок вступления в силу.
24. Заключение трудового договора.
25. Изменение трудового договора.
26. Общие основания прекращения трудового договора.
27. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
28. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.

30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника.
31. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
32. Обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
33. Защита персональных данных работника.
34. Понятие рабочего времени и его виды.
35. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника или работодателя.
36. Режим рабочего времени и порядок его установления.
37. Учет рабочего времени.
38. Понятие и виды времени отдыха.
39. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.
40. Ежегодные оплачиваемые отпуска: основные и дополнительные.
41. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
42. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
43. Отпуска без сохранения заработной платы.
44. Понятие заработной платы, формы оплаты труда, государственные гарантии по оплате труда работников.
45. Методы правового регулирования заработной платы.
46. Системы заработной платы. Стимулирующие выплаты.
47. Ограничение удержаний из заработной платы.
48. Правовое регулирование нормирования труда.
49. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
50. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
51. Гарантии и компенсации работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей.
52. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
53. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
54. Понятие и содержание дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их утверждения.
55. Поощрения за труд, их виды, основания и порядок применения.
56. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.
57. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя, его заместителей по требованию представительного органа работников.
58. Права и обязанности работодателя и работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.
59. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма, права и обязанности сторон.
60. Правовое регулирование охраны труда, основные понятия и направления государственной политики в области охраны труда.
61. Государственные нормативные требования охраны труда.
62. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.
63. Обязанности работника в области охраны труда.
64. Государственное управление охраной труда.
65. Обеспечение прав работников на охрану труда.
66. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и их учет.
67. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора и обязанность возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.
68. Материальная ответственность работодателя перед работником. Возмещение морального вреда.
69. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
70. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания.
71. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
72. Правовое регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего севера.
73. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
74. Особенности регулирования труда руководителя организации.

75. Особенности регулирования труда педагогических работников.
76. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
77. Федеральная инспекция труда: система органов, принципы их действия, основные задачи и правовой статус государственных инспекторов труда.
78. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
79. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.
80. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
81. Образование комиссии по трудовым спорам и ее компетенция.
82. Порядок принятия и исполнения решений комиссии по трудовым спорам.
83. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах и исполнение судебных решений.
84. Коллективные трудовые споры: основные понятия по Трудовому кодексу 2001 г.
85. Примирительные процедуры по урегулированию разногласий между работниками и работодателями.
86. Право на забастовку, порядок ее объявления и обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
87. Незаконные забастовки и ответственность за их проведение.
88. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
89. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.
90. Международная Организация Труда: структура, порядок нормативной деятельности и содержание конвенций и рекомендаций МОТ.

Примерное экзаменационное тестовое задание

(Учебным планом не предусмотрено)

4.3 Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочных средств	Представление оценочного средства в фонде
Контрольный опрос	Контрольный опрос – представляет собой эффективный метод оценки уровня освоения компетенций, основанный на непосредственном взаимодействии преподавателя со студентами. Источником контроля знаний в данном случае служит словесное суждение студента	Примерный перечень вопросов к зачету и экзамену Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
Собеседование	Собеседование – это один из методов контрольного опроса, представляющий собой относительно свободный диалог между преподавателем и студентом на заданную тему	Примерный перечень вопросов к зачету и экзамену Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение Задания для самостоятельной работы
Тестовые задания	Тестирование – это эмпирико-аналитическая процедура оценки уровня освоения компетенций студентами, удовлетворяющая критериям исследования	Тесты по дисциплине
Контрольная работа	Контрольная работа – это метод про-	Задания для контрольной

	верки знаний студентов, полученных ими на определённом этапе обучения. Основная задача контрольной работы – выявить, какие изученные темы вызывают затруднения, и впоследствии искоренить недостатки	работы
Лекция с элементами дискуссии	Диалогический метод изложения и усвоения учебного материала, которая позволяет с помощью системы вопросов, умелой их постановки и искусного поддержания диалога воздействовать как на сознание, так и на подсознание обучающихся, научить их самокоррекции	Методика проведения лекции с элементами дискуссии
Написание реферата	Реферат – это результат самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Примерный перечень тем для рефератов
Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме	Тематика эссе
Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя со студентом.	Вопросы по темам / разделам дисциплины
Круглый стол, дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии

4.4 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение

Предмет, метод и система трудового права

1. Каковы основные исторические закономерности регулирования труда?
2. Какие договоры римского права о труде вам известны?
3. В чем состоит роль государства регулирования трудовых отношений?
4. Назовите основные этапы развития правового регулирования труда в капиталистическом обществе.
5. Дайте характеристику основным особенностям регулирования трудовых отношений в советских условиях.

6. Что является предметом трудового права как отрасли права?
7. Дайте характеристику отношениям, возникающим в процессе труда.
8. Определите место трудового права в системе российского права.
9. Охарактеризуйте соотношение публичных и частных начал в трудовом праве.
10. Раскройте отграничение трудового права от других отраслей права.

Принципы и источники трудового права

1. Классификация принципов трудового права.
2. Принципы социального партнерства.
3. Принципы, определяющие установление условий труда.
4. Принципы, определяющие применение труда работников.
5. Принципы, определяющие охрану трудовых прав работников.
6. Конституция РФ как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.
7. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ.
8. Подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.
9. Действие нормативных актов, содержащих нормы трудового права во времени, пространстве и по категориям субъектов.
10. Судебная практика и ее роль в применении норм трудового законодательства.

Трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения: их элементы, основания возникновения, изменения и прекращения

1. Дайте определение понятию и системе правоотношений в трудовом праве.
2. Назовите субъекты трудовых правоотношений.
3. Раскройте содержание трудовых правоотношений.
4. Какие Вам известны основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения?
5. Сформулируйте общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных в трудовыми в трудовом праве.
6. Раскройте теоретический аспект правоотношений по занятости и трудоустройству.
7. Раскройте теоретический аспект организационно-управленческих правоотношений.
8. Что представляют собой правоотношения по надзору и контролю за охраной труда, трудовым законодательством?
9. Что такое правоотношения ответственности сторон трудового договора?
10. В чем состоит особенность правоотношений по разрешению трудовых споров?

Социальное партнерство в сфере труда

1. Дайте определение понятия социального партнерства.
2. Назовите основные принципы социального партнерства.
3. Какие уровни социального партнерства вы знаете и в чем их различия?
4. Кто является сторонами социального партнерства?
5. Назовите основные формы социального партнерства и дайте краткую характеристику каждой из них.
6. Кто может представлять интересы работников в отношениях социального партнерства?
7. В чем состоят особенности представительства интересов работников профсоюзами?
8. Как формируется комиссия по проведению коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора?
9. Какие гарантии имеют участники комиссии по проведению переговоров?
10. Охарактеризуйте правовые возможности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.
11. Какую ответственность несут стороны социального партнерства?

Трудовой договор: понятие, стороны, содержание, виды и порядок его заключения

1. Может ли структурное подразделение организации выступить в качестве работодателя?

2. С какого возраста гражданин может быть принят на работу?
3. Каким требованиям должен отвечать гражданин, чтобы выступить в качестве работодателя?
4. При каких условиях с работником может быть заключен срочный трудовой договор?
5. Кому нельзя устанавливать испытание при приеме на работу?
6. Какие документы необходимы для поступления на работу?
7. Для каких категорий работников установлено обязательное медицинское освидетельствование при приеме на работу?

Основания изменения и прекращения трудового договора

1. Что такое «перевод на другую работу»?
2. По каким признакам перевод работника на другую работу можно отличить от перемещения работника?
3. В каких случаях работодатель имеет право переводить работника на другую работу без его согласия?
4. В каких случаях и в каком порядке работодатель вправе изменить существенные условия труда работника?
5. В каких случаях работодатель обязан, а в каких вправе отстранить работника от работы?
6. Как можно классифицировать основания прекращения трудового договора?
7. Может ли работник расторгнуть по собственному желанию срочный трудовой договор?
8. Что такое «прогул без уважительных причин»? Какие деяния работника приравниваются к прогулу?
9. Имеет ли право работодатель уволить работника в связи с длительной болезнью?
10. Перечислите особые основания прекращения трудового договора с руководителями организации.
11. Перечислите основания увольнения с работы по инициативе работодателя, которые следует рассматривать как дисциплинарные взыскания.
12. Каков порядок учета мнений выборного профсоюзного органа при увольнении работника, являющегося членом профсоюза?

Рабочее время и режим работы, время отдыха и его виды

1. Понятие рабочего времени.
2. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
3. Неполное рабочее время.
4. Продолжительность ежедневной работы (смены).
5. Продолжительность работы накануне нерабочих дней.
6. Работа в ночное время.
7. Работа по совместительству.
8. Сверхурочная работа.
9. Ненормированный рабочий день.
10. Режим рабочего времени.
11. Сменная работа.
12. Суммированный учет рабочего времени.
13. Разделение рабочего дня на части.
14. Понятие и виды времени отдыха.
15. Перерывы в течение рабочего дня (смены).
16. Выходные дни.
17. Нерабочие праздничные дни.
18. Основания привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
19. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, работников средств массовой информации, профессиональных спортсменов.
20. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска.
21. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
22. Какие периоды включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.
23. Какие периоды не включаются в стаж работы, дающий право на отпуск.

24. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
25. Продление, перенесение, разделение на части, соединение ежегодных оплачиваемых отпусков.
26. Реализация права на отпуск при увольнении.
27. Отпуск без сохранения заработной платы.

Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации работникам

1. Государственное регулирование заработной платы и установление минимальных стандартов оплаты труда.
2. Локально-нормативное и локально-договорное регулирование заработной платы.
3. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.
4. Гарантии выплаты заработной платы.
5. Типовые нормы труда: разработка, утверждение, введение, замена и пересмотр норм труда.
6. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
7. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим учебу с обучением.
9. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
10. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в иных случаях.

Дисциплина труда

1. Понятие дисциплины труда и дисциплинарного проступка.
2. Обязанности и права работодателя по обеспечению дисциплины труда.
3. Правила внутреннего трудового распорядка.
4. Уставы и положения о дисциплине.
5. Виды поощрений за труд и порядок их применения.
6. Награждение орденами и медалями и присвоение почетных званий РФ.
7. Виды дисциплинарных взысканий.
8. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
9. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации и его заместителей по заявлению профкома.
10. Снятие дисциплинарного взыскания.

Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Дайте определение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.
2. В чем состоит основное отличие материальной ответственности в трудовом праве от гражданско-правовой ответственности?
3. Какие существуют условия привлечения работников к материальной ответственности?
4. Назовите виды материальной ответственности работников и раскройте их содержание.
5. Каким образом определяется размер ущерба, причиненный организации? Возможно ли уменьшение размера причиненного ущерба?
6. Каков порядок привлечения работника к материальной ответственности и возмещения им ущерба?
7. Назовите виды материальной ответственности работодателя перед работником и раскройте их содержание.
8. Назовите случаи полной материальной ответственности работника.
9. Существуют ли какие-либо особенности при привлечении к материальной ответственности отдельных категорий работников?
10. Какие существуют сроки для обращения в суд работодателя и работников за взысканием причиненного ущерба?

Правовое регулирование охраны труда

1. Дайте определение понятию охраны труда и раскройте его содержание.

2. Охарактеризуйте институт охраны труда как комплексный межотраслевой институт.
3. Что представляют собой правила по охране труда?
4. Какими локальными правовыми актами регулируются вопросы охраны труда? Каков порядок их принятия и утверждения?
5. Какое место занимают нормы по охране труда в системе действующего трудового законодательства?
6. Какие принципы лежат в основе правового регулирования охраны труда?
7. Перечислите основные организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.
8. Укажите главные обязанности работников в сфере отношений по охране труда и раскройте их содержание.
9. В чем состоит социально-экономическое значение организационно-правовых форм по охране труда?
10. Перечислите основные обязанности работодателя в сфере отношений по охране труда и раскройте их содержание.
11. Какова система мер индивидуальной защиты работников от вредного воздействия производственных факторов?
12. Для каких категорий работников установлено обязательное медицинское освидетельствование?
13. Каков порядок расследования и учета несчастных случаев, связанных с производством?
14. В чем особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних, для лиц с пониженной степенью трудоспособности?

Защита трудовых прав работников

1. Дайте определение понятия защиты трудовых прав и интересов работников.
2. Назовите способы защиты трудовых прав работников.
3. Какие органы осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства?
4. В чем состоят полномочия государственного инспектора труда?
5. Кто осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства?
6. В чем состоят полномочия профсоюзных инспекторов труда?
7. Кто определяет полномочия профсоюзных правовых и технических инспекций труда?
8. Какие формы профсоюзного контроля вы знаете?
9. Дайте характеристику учета работодателем мнения выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права.
10. Назовите основания применения работником самозащиты своих прав.

Правовое регулирование разрешения трудовых споров

1. Как можно классифицировать трудовые споры?
2. В каком порядке разрешаются индивидуальные трудовые споры неискового характера?
3. Какие индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в судах?
4. Каким судам подсудны трудовые споры?
5. Каков порядок принятия решения в КТС?
6. Каковы особенности исполнения решений суда по трудовому спору?
7. Перечислите принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
8. Дайте понятие коллективного трудового спора.
9. Какая стадия разрешения коллективного трудового спора является обязательной?
10. При каких условиях объявленная забастовка может быть признана незаконной?
11. Как формируется трудовой арбитраж?
12. Каковы последствия признания забастовки незаконной?

4.5 Тестовые материалы

Важными в методическом плане на семинарских занятиях являются проводимые тестовые задания и решение юридических задач, которые содействуют превращению теоретико-правовых знаний в глубокие убеждения, дают простор для развития творческо-эмоциональной сферы, позволяют сделать выводы об эффективности занятий с учащимися, что в итоге повышает интерес к овладению юридиче-

скими знаниями.

Решение тестовых заданий является важным методическим приемом для закрепления и осмысления, полученных бакалаврами знаний по изучаемому предмету.

Студент тестируемой учебной группы получает 50 тестовых заданий. Для каждого из вопросов тестового задания предусмотрен только один правильный вариант ответа, который должен выбрать студент. Результаты тестирования оцениваются в зависимости от количества неверно выбранных ответов.

Итоги тестирования заносятся в ведомость, составляемую на всю учебную группу. Предоставленные сведения должны содержать данные о количестве опрошенных, о количестве отличных, хороших, удовлетворительных и неудовлетворительных оценок.

В заключение работы выводится средний балл итогового контроля знаний студентов.

ПАСПОРТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

1. Общее количество тестовых заданий в базе – 146
2. Ограничение времени выполнения теста (в мин.) – 90
3. Автоматическое перемешивание вопросов в тесте: – да
4. Случайный порядок ответов в тестовом задании: – да
5. Критерии оценки результатов тестирования:
 - отлично – 95% и более правильных ответов;
 - хорошо – 85–94% правильных ответов;
 - удовлетворительно – 75–84% правильных ответов;
 - неудовлетворительно – менее 75% правильных ответов.

Примеры тестовых заданий для текущего контроля представлен ниже

(полностью тесты размещены в системе поддержки самостоятельной работы СПбГУП)

Предмет, метод и система трудового права

1 Тестовое задание

Какие из перечисленных общественных отношений составляют предмет трудового права:

- 1) отношения члена профсоюза с выборным профсоюзным органом
- 2) отношения выборного профсоюзного органа с органами исполнительной власти
- 3) отношения работника по участию в управлении организацией

2 Тестовое задание

Какие из ниже перечисленных общественных отношений являются непосредственно связанными с трудовыми:

- 1) отношения работодателя и государственных органов по уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование
- 2) отношения по профсоюзному контролю
- 3) по участию работников в управлении системой пенсионного обеспечения

Принципы и источники трудового права

3 Тестовое задание

Отраслевые принципы трудового права закреплены:

- 1) исключительно в Конституции РФ и Трудовом кодексе РФ
- 2) только в Трудовом кодексе РФ и иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права
- 3) в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, иных федеральных законах и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, содержащих нормы трудового права

4 Тестовое задание

Коллективный договор, заключенный в муниципальной организации является:

- 1) нормативно-договорным актом
- 2) локальным нормативным актом
- 3) нормативным правовым актом

Трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения: их элементы, основания возникновения, изменения и прекращения

5 Тестовое задание

Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, отличаются от собственно трудовых:

- 1) только обстоятельствами, с которыми связывается изменения, возникновение или прекращение правоотношений (юридическими фактами)
- 2) только содержанием правоотношений и его субъектами
- 3) как обстоятельствами, с которыми связывается изменения, возникновение или прекращение правоотношений (юридическими фактами), так и содержанием правоотношений, и его субъектами

6 Тестовое задание

Основанием возникновения трудового правоотношения является:

- 1) только заключение трудового договора
- 2) заключение трудового договора или фактическое допущение к работе с ведома (по поручению) работодателя (его уполномоченного представителя)
- 3) заключение трудового договора или фактическое допущение к работе

Социальное партнерство в сфере труда

7 Тестовое задание

Социальное партнерство это:

- 1) совокупность норм права, направленных на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений
- 2) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений
- 3) система взаимоотношений, направленная на согласование интересов работников, работодателей и профсоюзов

8 Тестовое задание

Органы государственной власти:

- 1) в обязательном порядке являются стороной социального партнерства
- 2) могут являться стороной социального партнерства в случаях, предусмотренных законом
- 3) не вправе являться стороной социального партнерства

Трудовой договор: понятие, стороны, содержание, виды и порядок его заключения

9 Тестовое задание

Сторонами трудового договора являются:

- 1) гражданин и организация
- 2) работник и наниматель
- 3) работник и работодатель

10 Тестовое задание

Как должен быть оформлен трудовой договор:

- 1) в письменной форме путем составления одного документа в двух экземплярах
- 2) путем написания работником заявления о приеме на работу
- 3) достаточно издать приказ о приеме на работу

Основания изменения и прекращения трудового договора

11 Тестовое задание

Имеет ли право работодатель перевести работника из одного подразделения организации в другое, расположенное в другой местности:

- 1) да, согласия работника на это не требуется
- 2) перевод возможен, но только с согласия работника
- 3) перевод возможен с согласия выборного профкома

12 Тестовое задание

Должен ли работодатель предупреждать работника о расторжении срочного трудового договора с ним по истечению срока его действия:

- 1) не должен
- 2) должен в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения
- 3) должен в письменной форме не менее чем за две недели до увольнения

Рабочее время и режим работы, время отдыха и его виды

13 Тестовое задание

Нормальная продолжительность рабочего времени, установленная законом, составляет:

- 1) 8 часов в день
- 2) 40 часов в неделю
- 3) 7 часов ежедневно и 35 часов в неделю

14 Тестовое задание

Вправе ли работник в обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) покидать территорию организации:

- 1) да, вправе
- 2) нет, не вправе
- 3) это зависит от положений правил внутреннего распорядка организации

Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации работникам

15 Тестовое задание

Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается (компенсируется):

- 1) доплатой в размере 80% от часовой тарифной ставки
- 2) не менее чем в двойном размере
- 3) за первые 1,5 часа – не менее чем в полуторном размере, за последующее время – не менее чем в двойном размере

16 Тестовое задание

Необходимым условием приобретения работником, совмещающим работу с обучением, права на гарантии и компенсации является получение:

- 1) образования в государственном или муниципальном образовательном учреждении
- 2) образования, соответствующего профилю его работы
- 3) образования соответствующего уровня впервые

Материальная ответственность сторон трудового договора

17 Тестовое задание

При возмещении заработка вследствие незаконного увольнения, работнику выплачивается не полученный им заработок, рассчитанный исходя из:

- 1) штатного расписания
- 2) фактически начисленной заработной платы за 3 месяца, предшествующих моменту увольнения
- 3) фактически начисленной заработной платы за 12 месяцев, предшествующих моменту увольнения

18 Тестовое задание

Какую ответственность несет работник за материальный ущерб, причиненный предприятию:

- 1) только дисциплинарную
- 2) только материальную
- 3) дисциплинарную и материальную

Правовое регулирование охраны труда

19 Тестовое задание

Для обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, каждый работодатель, осуществляющий производственную деятельность, независимо от числен-

ности работников обязан (дать правильный и наиболее полный ответ):

- 1) создать службу охраны труда и комитет (комиссию) по охране труда
- 2) создать комиссию по охране труда или заключить договор со специалистами или с организацией, оказывающими услуги в области охраны труда
- 3) создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда либо заключить договор со специалистами или организацией, оказывающими услуги в области охраны труда

20 Тестовое задание

На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются:

- 1) только место работы (должность)
- 2) место работы (должность) и средний заработок
- 3) место работы (должность) и 2/3 среднего заработка

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

21 Тестовое задание

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается как за полный рабочий день

- 2) с учетом фактически отработанного времени
- 3) с учетом полуторного коэффициента от полного рабочего дня

22 Тестовое задание

Перерывы для кормления ребенка предоставляются работающим женщинам:

- 1) имеющим детей в возрасте до 1 года
- 2) имеющим детей в возрасте до 1,5 лет
- 3) имеющим детей в возрасте до 3 лет

Защита трудовых прав работников

23 Тестовое задание

Какой из указанных способов защиты трудовых прав работников не отнесен Трудовым кодексом РФ к основным:

- 1) коллективная защита работниками своих прав
- 2) защита трудовых прав профсоюзами
- 3) самозащита работниками трудовых прав

24 Тестовое задание

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

- 1) органы по труду и занятости населения
- 2) органы федеральной инспекции труда
- 3) органы прокуратуры

Правовое регулирование разрешения трудовых споров

25 Тестовое задание

В какой орган работник вправе обратиться с индивидуальным трудовым спором о снятии дисциплинарного взыскания:

- 1) в профсоюзный комитет
- 2) в трудовой арбитраж
- 3) в комиссию по трудовым спорам

26 Тестовое задание

Что является моментом начала коллективного трудового спора:

- 1) день утверждения работниками своих требований к работодателю
- 2) день сообщения работникам решения работодателя об отклонении всех или части требований работников
- 3) день начала работы примирительной комиссии

Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспута, дебатов) по дисциплине

(Учебным планом не предусмотрено)

4.6 Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

1. Сравнительный метод в трудовом праве.
2. Особенности трудовых правоотношений.
3. Трудовая правосубъектность.
4. Соотношение трудового законодательства, нормативно-договорных актов и локальных нормативных актов.

5. Роль Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в регулировании социально-трудовых отношений.
6. Особенности трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства.
7. Правовое регулирование нетипичной занятости.
8. Правовое регулирование приема и увольнения работника.
9. Проблемы правоприменения при заключении трудового договора.
10. Проблемы правоприменения при изменении трудового договора.
11. Проблемы правоприменения при прекращении трудового договора.
12. Проблемы правового регулирования отпусков.
13. Соотношение рабочего времени и времени работы.
14. Проблемы учета рабочего времени.
15. Проблемы регулирования заработной платы.
16. Социально-экономические проблемы в дифференциации заработной платы.
17. Эффективность защиты прав работников Трудовым кодексом РФ.
18. Сравнительный анализ ответственность гражданка и работника в гражданском и трудовом праве.
19. Проблемы правового регулирования охраны труда.
20. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспута, дебатов) по дисциплине
(Учебным планом не предусмотрено)

Круглый стол

(Учебным планом не предусмотрено)

4.7 Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

1. Сравнительный метод в трудовом праве.
2. Особенности трудовых правоотношений.
3. Трудовая правосубъектность.
4. Соотношение трудового законодательства, нормативно-договорных актов и локальных нормативных актов.
5. Роль Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в регулировании социально-трудовых отношений.
6. Особенности трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства.
7. Правовое регулирование нетипичной занятости.
8. Правовое регулирование приема и увольнения работника.
9. Проблемы правоприменения при заключении трудового договора.
10. Проблемы правоприменения при изменении трудового договора.
11. Проблемы правоприменения при прекращении трудового договора.
12. Проблемы правового регулирования отпусков.
13. Соотношение рабочего времени и времени работы.
14. Проблемы учета рабочего времени.
15. Проблемы регулирования заработной платы.
16. Социально-экономические проблемы в дифференциации заработной платы.
17. Эффективность защиты прав работников Трудовым кодексом РФ.
18. Сравнительный анализ ответственность гражданка и работника в гражданском и трудовом праве.
19. Проблемы правового регулирования охраны труда.
20. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

4.8 Кейс-задача

Структура кейса

Методическая часть

- место данного кейса в структуре учебной дисциплины;
- дидактические цели кейса (с опорой на перечень компетенций в ФГОС);

- задачи по анализу кейса для студентов;
- пояснительная записка по организации работы над кейсом для преподавателя.

Сюжетная часть – краткое описание ситуации, с указанием источников получения данных:

- введение (краткое описание ситуации);
- проблема (краткое описание проблемы);
- перечень источников информации (НПА, прочая документация).

Информационная часть – информация, которая позволит студентам правильно понять развитие событий, оценить ситуацию (тесты, видео-файлы, аудио-файлы, вопросы для работы по кейсу, пр.).

Материалы, необходимые для анализа ситуации, принятия решений по каждому кейсу, самостоятельно определяются автором.

Цель этого раздела – предоставить достаточный объем информации для решения, в конечном итоге, поставленных задач.

Сценарии решения кейса: возможные альтернативы в решении проблемы; перечисление возможных направлений развития обсуждения ситуации (может не быть).

Процедура оценивания:

1. Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал, аргументирует свою точку зрения, смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы, сумел решить, со ссылкой на действующее законодательство, конкретную ситуацию. Предложил свои варианты решения правовой проблемы, а также внес конкретные предложения по совершенствованию действующего законодательства, регулирующего рассматриваемую сферу отношений.

2. Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы, решил, в основном, конкретную ситуацию, ориентируясь в действующем законодательстве, попытался определить правовые проблемы, в рассматриваемой сфере правоотношений и пути их решения.

3. Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он в целом освоил материал, однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы, допустил ошибки, решая конкретную ситуацию, слабо ориентируется в действующем законодательстве. Не сумел, в достаточной степени, определить правовые проблемы в рассматриваемой сфере правоотношений и пути их решения.

4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания (ролевого занятия), не раскрыл (в полном объеме) содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы, не сумел решить конкретную ситуацию, не ориентируется в действующем законодательстве. Не смог определить правовые проблемы, в исследуемой сфере правоотношений и пути их решения.

Кейс-задания

Предмет, метод и система трудового права

1. Профсоюзный комитет ОАО «Заря» объявил выговор работнику ОАО слесарю А. Михайлову за отказ от участия в работе комиссии по социальному страхованию, в которую он был делегирован решением профсоюзного комитета. А. Михайлов, считая, что выговор ему объявлен незаконно, обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением об отмене вынесенного выговора.

Относятся ли отношения между членами профсоюза и выборным профсоюзным органом к предмету трудового права?

Являются ли нормы, регулирующие отношения члена профсоюза с выборным профсоюзным органом элементом системы трудового права России?

2. При проверке правильности уплаты налогов фирмой «Салют» налоговыми инспекторами был установлен факт, что эта фирма своевременно не перечисляет единый социальный налог.

Входят ли отношения между налоговыми органами и работодателями в предмет трудового права? Какие методы присущи регулированию названных отношений?

3. Генеральный директор ЗАО «Феникс» издал приказ, в соответствии с которым все работники

канцелярии увольнялись в связи с ее ликвидацией. Одновременно тем же приказом он создавал секретариат генерального директора и утверждалось Положение о секретариате, которое в целом совпадало с Положением о канцелярии. В секретариате осуществляется конкурсный набор сотрудников.

Могут ли трудовые отношения возникать на основании конкурса? Каков порядок приема работников на работу по конкурсу?

4. По сложившейся практике в организации работодатель перечисляет профсоюзные взносы на расчетный счет профкома, который не является юридическим лицом. Профком выплачивает заработную плату председателю, с которым он заключил трудовой договор.

В каких случаях профсоюзный комитет может заключить трудовой договор с его председателем? Что может являться основанием для заключения трудового договора с председателем профкома?

5. В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель оплачивает работу массажиста.

Могут ли трудовые отношения регулироваться коллективным договором? Является ли коллективный договор основанием возникновения трудовых отношений? Кто является сторонами трудовых отношений?

6. Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие о том, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе не вправе в течение одного года устраиваться в организацию с аналогичным профилем работы.

Дайте юридическую оценку действиям работодателя. Вправе ли организация устанавливать порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров? Чьей компетенцией является определение этого порядка?

7. Мэр города Урюпинска издал распоряжение, в котором устанавливался дополнительный к определенному законом вид дисциплинарного взыскания в соответствии с которым, работникам муниципальных предприятий, допустившим повторное грубое нарушение трудовой дисциплины в течение календарного года, объявляется выговор с предупреждением об увольнении.

Относится ли регулирование трудовых отношений органами местного самоуправления к государственному регулированию трудовых отношений? Имел ли право мэр устанавливать дополнительные виды дисциплинарных взысканий? Чьей компетенцией является установление видов дисциплинарных взысканий? Вправе ли был принимать такое распоряжение губернатор области или это должен был сделать орган законодательной власти субъекта РФ? Является ли регулирование трудовых отношений субъектом Российской Федерации централизованным регулированием или относится к децентрализованному?

8. Законодательное собрание субъекта Российской Федерации приняло закон «О регулировании трудовых отношений в субъекте РФ», которым устанавливало, что при принятии решения о ликвидации предприятия работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников этого предприятия.

Входят ли нормы трудового права, устанавливаемые нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации в систему трудового права России? Дайте определение системы трудового права России. Вправе ли законодательный орган субъекта РФ принимать подобный закон? Вправе ли он устанавливать дополнительные основания учета мнения представительного органа работников, не предусмотренные Трудовым кодексом России?

9. В компьютерной фирме «Вега» были объявлены выборы президента фирмы.

Проведите анализ ситуации с точки зрения трудового права. В каких случаях трудовые отношения возникают в результате избрания на должность? Приведите примеры.

10. Гражданин А. Иванов пришел в отдел кадров АО «Северная звезда» трудоустроиться на должность слесаря по направлению районного центра занятости. После собеседования с начальником отдела кадров А. Иванов через несколько дней получил отказ на основании того, что в АО на эту должность предусмотрен конкурсный набор и он не прошел конкурс.

Допустимо ли регулирование трудовых отношений в локальных нормативных актах организации? Вправе ли АО устанавливать основания и порядок приема на работу по конкурсу?

Принципы и источники трудового права

1. В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Воспитатель детского сада М. обратилась в суд с требованием установить ей заработную плату в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения. Суд отказал М. в иске, указав на то, что соответствующий федеральный закон еще не принят. Тогда М. решила обратиться в Верховный Суд РФ.

В роли судьи Верховного Суда РФ назовите принципы, на основе которых должно решаться дело. В каких нормативных правовых актах они закреплены?

2. Директор детского сада решила избавиться от мешавшей ей первичной профсоюзной организации. С этой целью она поодиночке вызвала к себе в кабинет работников детского сада и предлагала на выбор написать любое из двух заявлений: на выход из профсоюза либо об увольнении по собственному желанию.

Вы – работник детского сада и решили обратиться в суд за защитой своих прав. На нарушение каких принципов трудового права директором детского сада Вы можете указать в своем заявлении в суд?

3. Статья 113 ТК РФ не содержит норм, ограничивающих продолжительность привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Это позволяет недобросовестному работодателю регулярно привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни в течение нескольких месяцев подряд.

Один из общероссийских профсоюзов решил выступить с законодательной инициативой о внесении в ст. 113 ТК РФ нормы об ограничении продолжительности указанного периода.

Назовите принципы права, которые могут быть использованы профсоюзом в обоснование своей инициативы, и содержащие их нормативные правовые акты.

4. Работник строительного треста Р., имеющий диплом инженера-приборостроителя, поступил на заочное отделение строительного вуза, находящегося в другом городе. Однако, когда он подал заявление о предоставлении ему за свой счет учебного отпуска для сдачи экзаменов, директор треста отказал ему, сославшись на ст. 177 ТК РФ.

Работник обратился в комиссию по трудовым спорам. Подготовьте заявление Р., используя для обоснования его позиции соответствующие принципы трудового права.

5. Государственный инспектор труда для проведения инспекции прибыл на механический завод. На общих собраниях работников, созываемых в каждом цехе, он в присутствии директора предприятия и начальников цехов интересовался у работников, известны ли им случаи нарушения на заводе трудового законодательства, и всякий раз получал отрицательный ответ. По результатам инспекции он составил отчет, в котором указал, что нарушений трудового законодательства на заводе не обнаружено.

Какие принципы права нарушены государственным инспектором труда? Обоснуйте свой ответ.

6. Работник предприятия Р. неоднократно шел на конфликт с директором, отстаивая свои права. Через некоторое время Р. подал заявление об увольнении по собственному желанию. Получив в последний день работы свою трудовую книжку, он увидел в ней запись об увольнении по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ (появление на работе в состоянии наркотического опьянения). Начальник отдела кадров, к которой он обратился, сказала, что это случайная ошибка и исправила запись в трудовой книжке.

Считая, что ошибка не случайна, Р. решил обратиться за защитой своих прав в суд. В исковом заявлении он указал, что в отношении его нарушены принципы права.

О каких принципах в данном случае идет речь? В каких нормативных правовых актах они сформулированы?

7. Инженер И. обратил внимание на то, что он регулярно получает премиальные в меньшем размере, чем другие сотрудники, выполняющие аналогичную работу. Свяжав этот факт со своей активной деятельностью в качестве члена профкома, он обратился в комиссию по трудовым спорам.

На нарушение каких принципов права он вправе сослаться в своем заявлении?

8. На первом заседании комиссии по заключению коллективного договора стороны договорились о круге вопросов, которые подлежат рассмотрению и включению в коллективный договор. Через два месяца после начала переговоров профком предложил включить в коллективный договор норму, усиливающую ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Однако члены комиссии, представляющие работодателя, ответили отказом, указав на то, что круг обсуждаемых вопросов уже согласован сторонами.

Профком продолжал настаивать на своем, ссылаясь на принципы трудового права.

В роли председателя профкома назовите эти принципы и укажите нормативные акты, в которых они закреплены.

9. Государственный инспектор труда Г. при рассмотрении жалоб работников ЗАО «Арматурщик» на нарушение их трудовых прав всякий раз становился на сторону работодателя. Впоследствии выяснилось, что Г. является близким родственником директора завода.

Председатель профкома решил направить в государственную инспекцию труда письменную жалобу с предложением отстранить Г. от инспектирования завода.

На нарушение каких принципов трудового права мог сослаться в жалобе председатель профкома.

10. Член комитета по охране труда Д. неоднократно обращал внимание начальника цеха на допускаемые последним грубые нарушения правил охраны труда и требовал их своевременного устранения. В ответ на это на общем собрании работников цеха начальник цеха назвал Д. лодырем, который вместо того, чтобы работать, занимается «вынюхиванием» нарушений.

Д. решил обратиться за защитой своих прав в суд.

Какие принципы права по мнению Д. мог нарушить начальник цеха? В каких нормативных актах они содержатся?

11. На заводе «Прогресс» был заключен коллективный договор, в котором было указано, что он действует с момента подписания и, что установление системы оплаты труда осуществляется с согласия профкома.

Однако еще в период проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора директор завода в соответствии со ст. 135 ТК РФ направил в профком для учета мнения проект приказа о введении на заводе через два месяца нового положения об оплате труда, существенно ухудшающего положение работников. Профком письменно выразил свое несогласие с проектом приказа. Но после проведения в соответствии со ст. 372 ТК РФ дополнительных консультаций с профкомом директор все же издал вышеупомянутый приказ.

После подписания коллективного договора профком обратился к директору с требованием отмены приказа, поскольку он был принят без согласия профкома

Правомерно ли требование профкома?

Рассмотрите следующие ситуации, когда приказ вступил в силу: а) до подписания коллективного договора; б) после подписания коллективного договора.

Как действуют нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права во времени?

12. В январе 2002 г. на предприятии «Звездочка» был подписан коллективный договор, в соответствии с которым установление системы оплаты труда производится по согласованию с профкомом. В марте 2003 г. генеральный директор издал приказ о значительном уменьшении с мая месяца тарифных ставок и окладов. Предварительно проект приказа в соответствии со ст. 135 ТК РФ был передан в профком для учета мнения.

На требование председателя профкома согласовать проект приказа генеральный директор ответил, что коллективный договор подписан до принятия ТК РФ, а последний предусматривает только учет мнения профкома при установлении заработной платы.

Какая из сторон права? Как действуют нормативные акты, принятые до введения ТК РФ? Какова иерархия нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе?

13. Гражданка Я. в поисках работы выехала в одну из зарубежных стран. Вскоре она была принята на высокооплачиваемую работу в зарубежный филиал российской фирмы «Расцвет». Однако, когда Я. в неофициальной обстановке критически высказалась о директоре филиала, то была уволена без какого-либо объяснения причин.

Она обратилась в российское консульство за разъяснением, что необходимо ей предпринять для восстановления нарушенных прав, поскольку при ее увольнении были грубо нарушены нормы ст. 81 ТК РФ.

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

14. Московский городской суд, а затем и Верховный Суд РФ признали *неправомерным* закон «О городском минимуме оплаты труда в Москве», предусматривавший повышение минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума в г. Москва. В своем определении Верховный Суд РФ сослался на то, что в соответствии со ст. 133 ТК РФ установление минимального размера оплаты труда отнесено к компетенции РФ и субъект Федерации не вправе самостоятельно определять его величину.

Дайте обоснованную оценку данного определения, используя знание принципов трудового права и особенностей построения и взаимодействия системы источников трудового права.

15. Директор типографии подписал в декабре 2001 г. коллективный договор с «карманным» профкомом, по которому тарифные ставки рабочих устанавливались директором, а не действующим отраслевым тарифным соглашением, которое предусматривало большую величину тарифных ставок и их регулярную индексацию.

Через несколько месяцев профком был переизбран, и его новый председатель обратился к директору с предложением о внесении изменений в коллективный договор, которые бы учитывали нормы отраслевого соглашения. Директор ответил, что он против этого, а нормы отраслевого соглашения являются для него всего лишь ориентиром.

Каково соотношение юридической силы различных нормативно-договорных актов? Необходимо ли в данном случае вносить изменения в коллективный договор?

16. Постановлением Правительства РФ было произведено повышение межразрядных тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы. При этом для организаций, финансируемых из муниципальных (местных) бюджетов, данное повышение должно было производиться за счет средств указанных бюджетов

Во исполнение постановления Правительства РФ мэр города Е. издал распоряжение, по которому в связи с тем, что необходимые дополнительные суммы не были предусмотрены в муниципальном бюджете, повышение тарифных ставок было произведено в меньшем размере и на три месяца позднее даты, указанной в постановлении.

Дайте оценку правомерности распоряжения мэра. Каково соотношение актов органов местного самоуправления и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?

17. Минздрав РФ утвердил новое Положение об оплате труда, в соответствии с которым оклады работников медицинских учреждений, обслуживающих леспромхозы, должны быть повышены на 15 процентов. При этом Перечень должностей медицинских работников должен был устанавливаться органами здравоохранения соответствующего уровня совместно с выборными профсоюзными органами.

Главный врач Заозерской центральной районной больницы, обслуживающей несколько леспромхозов, издал приказ об отмене повышения окладов отдельным категориям медицинских работников, произведенного в соответствии со старым Перечнем, утвержденным Заозерским райсоветом народных депутатов в 1974 г., и приостановлении 15-процентного повышения окладов до утверждения соответствующего Перечня.

Правомерны ли действия главного врача? Как нормативные акты, содержащие нормы трудового права, действуют во времени и как соотносятся по юридической силе в зависимости от компетенции принявшего их субъекта?

18. Директор ОАО «Энергомонтаж» издал приказ, в котором со ссылкой на ст. 5 ТК РФ утверждалось, что льготы, предусмотренные до 1 февраля 2002 г. для некоторых категорий работников Указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и не нашедшие отражения в Трудовом кодексе РФ, не действуют.

Профком ОАО предложил директору отменить приказ, как незаконный.

Кто в данной ситуации прав? Каковы особенности применения нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения в действие Трудового кодекса?

19. В новом территориальном соглашении мэрии города Н. удалось «продать» уменьшение

размеров надбавок к заработной плате учителям. Кроме того, на дату окончания срока действия старого соглашения им не была выплачена заработная плата за три месяца.

При погашении указанной задолженности учителя обнаружили, что надбавки выплачиваются в новом, уменьшенном размере. В мэрии им разъяснили, что срок действия старого соглашения истек, и поэтому надбавки в данной ситуации вообще не должны выплачиваться. Но мэрия пошла навстречу учителям и приняла решение выплатить надбавки в размере, определенном новым соглашением.

Правомерны ли действия и разъяснение мэрии? Каково действие нормативных актов, содержащих нормы трудового права, во времени?

20. Инспектор отдела кадров монтажного управления предложил гражданину Ю., пришедшему наниматься на работу, заключить срочный трудовой договор.

На возражение Ю., что работа, на которую он нанимается, не требует в соответствии со ст. 59 ТК РФ заключения срочного трудового договора, инспектор заметил, что в соответствии с действующим коллективным договором со всеми вновь принимаемыми работниками должны заключаться срочные трудовые договоры.

Какая из сторон права? Каковы особенности действия нормативно-договорных актов?

21. В соответствии с решением Конституционного суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П признаны не соответствующими Конституции РФ нормы ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и п. 3 ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», запрещающие увольнять по инициативе работодателя работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, без предварительного согласия профкома и вышестоящего профсоюзного органа.

В феврале 2002 г. генеральный директор ОАО «Кола-лока» вызвал к себе членов профкома и заявил, что если они будут мешать ему работать, то он уволит их по сокращению штатов (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

Председатель профкома заметил, что в этом случае увольнение членов выборных профсоюзных органов в соответствии со ст. 374 ТК РФ возможно только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. В ответ на это генеральный директор сослался на вышеупомянутое решение Конституционного Суда РФ, как имеющее высшую юридическую силу.

Кто в данной ситуации прав и почему? Являются ли акты судебных органов источниками права?

22. При поступлении на комбинат «Северный» работники П. и В. заключили трудовой договор на неопределенный срок. В декабре 2001 г. П. вышел на пенсию по старости, но продолжал работать, а В. предстояло выходить на трудовую пенсию по старости в марте 2002 г.

В середине февраля 2002 г. они были вызваны в отдел кадров, где инспектор отдела кадров предложила им в соответствии со ст. 59 ТК РФ перейти на срочный трудовой договор: П. – со следующего дня, а В. – со дня выхода на пенсию.

Правомерно ли поступает инспектор отдела кадров? Каковы особенности применения Трудового кодекса РФ к правоотношениям, возникшим до его введения?

Трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения: их элементы, основания возникновения, изменения и прекращения

1. Работник одной из организаций обратился в суд с иском о взыскании недоплаченной части заработной платы за 5 лет работы. В судебном заседании представитель ответчика настаивал на применении 3-х летнего срока исковой давности, установленного ГК РФ, и взыскании реальной задолженности, образовавшейся только за 3 последних года. Кроме того, представителем ответчика было указано, что задолженность образовалась до вступления в силу нового Трудового кодекса РФ, а согласно нормам ранее действующего КЗоТ РФ, орган, рассматривающий трудовой спор, может выносить решения о взыскании задолженности не более, чем за 3 года. Работник настаивал на взыскании задолженности в полном объеме.

Сформулируйте решение суда по данному делу.

2. Преподаватель государственного учебного заведения обратился в суд с иском о взыскании компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размере, установленном ФЗ «Об образовании». Вместе с тем им было заявлено требование о взыскании процентов от невыплаченной суммы

согласно ст. 236 ТК РФ.

Представитель организации заявил о том, что компенсация на приобретение книгоиздательской продукции является социальным пособием, а не заработной платой работника, и потому никакие проценты уплате не подлежат.

Сформулируйте решение суда.

3. ООО «Авангард» заключило с Уваровой договор возмездного оказания услуг, в соответствии с которым она должна предоставлять услуги секретаря-референта (ответы на телефонные звонки, прием посетителей и пр.), а организация обязалось оплатить данные услуги по акту приема-передачи оказанных работ, подписываемый ежемесячно. Содержание данного акта приема-передачи заключалось в том, что гр. Уварова предоставила свои услуги, а организация, оплатила их в сумме, установленной договором возмездного оказания услуг.

После нескольких месяцев непрерывной работы Уварова заболела и смогла возобновить оказание услуг спустя 1,5 недели. Однако Директор организации заявил, что в ее услугах больше не нуждаются и сообщил об одностороннем прекращении договора. Андреева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, полагая, что правоотношения носят трудовой, а не гражданско-правовой характер.

Сформулируйте решение суда.

4. Пациентам психиатрической клиники была прописана трудовая терапия в качестве вязания шерстяных вещей. Впоследствии эти вещи реализовывались администрацией клиники. Опекун одного из больных обратился в суд о взыскании заработной платы, причитающемся, по его мнению, пациенту за проделанную работу.

Какое решение должен вынести суд?

5. В ОАО завод «Эскалатор» в один и тот же день прошли выборы Генерального директора двумя группами акционеров. В результате были назначены два Генеральных директора.

Оба руководителя начали активно набирать персонал и осуществлять финансово-хозяйственную деятельность. Решением Арбитражного суда выборы администрации, занимающей собственно территорию завода, были признаны недействительными.

С помощью судебных приставов надлежащее руководство заняло территорию завода. Без пропусков, подписанных занявшего завод Генерального директора допуск посторонних лиц перестал осуществляться.

На следующий день руководитель организации объявил о недействительности трудовых договоров, заключенных предыдущим Генеральным директором с работниками организации, и направил в суд иск с требованием возврата незаконно полученной, по его мнению, заработной платой в несоразмерно большом размере за счет активов организации.

Работники против иска возражали, ссылаясь на то, что они были допущены к работе, и выдвинули иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Сформулируйте решение суда.

6. Сергеев заключил договор с ООО «Локомотив», по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 14 дней. По окончании работы во время расчета Сергеев потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Директор ООО «Локомотив» отказался выполнить требование, ссылаясь на то, что хотя Сергеев и значился в договоре бригадиром, однако состав и даже фамилии членов бригады в договоре не были указаны.

Сергеев обратился в суд с требованием взыскать вознаграждение за сверхурочные работы. Сформулируйте решение суда.

7. Директор одной организации издал правила внутреннего трудового распорядка без их предварительного согласования с профсоюзным комитетом. Профсоюзный комитет обратился с заявлением об отмене принятого локального нормативного акта в федеральную инспекцию труда.

К какому виду правоотношений относятся правоотношения между профсоюзным комитетом и организацией? Сформулируйте решение федеральной инспекции труда.

8. ООО «Старт» заключило договор с гражданкой Шалаевой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно в договоре было оговорено, что Шалаева обязуется убраться помещение, выделенное под магазин, за что организация бу-

дет выплачивать ей ежемесячно 2.000 рублей.

Спустя 6 месяцев Шалаева потребовала выплаты компенсации за неиспользованный отпуск либо предоставить ей отпуск. Директор ООО «Старт» в удовлетворении требований отказал.

Шалимова обратилась в суд за защитой своих прав. Сформулируйте решение суда.

9. Супруга инженера Белкина обратилась к директору завода «Прогресс», где он работал, и просила оказать воздействие на ее мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор распорядился заработную плату Белкина выдавать ежемесячно не ему, а ее супруге.

Узнав об этом, Белкин обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга.

Может ли быть ограничена трудовая дееспособность работника при вышеизложенных обстоятельствах. Сформулируйте решение КТС.

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

В каких правоотношениях находятся со строительной организацией находятся адвокат и машинистки? Соответствует ли действующему законодательству решение комиссии?

Социальное партнерство в сфере труда

1. Инспектор отдела кадров отделения «Сбербанка» член профсоюза П. Сидоров был уволен за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка организации и на его место был принят другой работник. Профсоюзная организация отделения «Сбербанка», объединяющая в своем составе 10 человек при общей численности работников – 45 человек обратилась к администрации с требованием представить в профком Правила внутреннего трудового распорядка с целью проверки обоснованности увольнения П. Сидорова. Администрация отказалась выполнить требования профкома, ссылаясь на то, что первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников.

Дайте оценку действиям администрации и профкома. Кто вправе представлять интересы работников в отношениях социального партнерства? Какие нормативные документы закрепляют права сторон в социальном партнерстве? Всегда ли профсоюзы вправе принимать участие в отношениях социального партнерства?

2. Е. Петрову был объявлен выговор за нарушение трудовой дисциплины. Так как, на его взгляд, к нему незаконно применили дисциплинарное взыскание, он обратился письменно в профком с просьбой разобраться в конфликтной ситуации. Работодатель, ссылаясь на то, что Е. Петров не является членом профсоюза, отказал профкому в проведении консультаций по спорному вопросу.

Прав ли работодатель? Какие права имеет в данной ситуации работник и профсоюзный комитет?

3. При проведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора у профкома и администрации возникли разногласия. Профком обратился в правовую инспекцию труда территориальной организации профсоюза. Администрация организации отказалась сотрудничать с профсоюзной инспекцией на основании того, что полномочным представителем их работников является профком организации, а не вышестоящие органы профсоюза.

Дайте оценку действиям сторон.

4. В ЗАО «Золотой ключик» образована профсоюзная организация, в состав которой вошли 325 человек. Председатель профсоюзного комитета В. Сергеев обратился с письменной просьбой к генеральному директору предоставить помещение для размещения профсоюзного комитета. Генеральный директор отказал, сославшись на то, что в ЗАО работает 2000 работников, а профсоюзная организация объединяет менее 20%, кроме того, первичная профсоюзная организация не зарегистрировалась в качестве юридического лица.

Прав ли генеральный директор? Входит ли в обязанности работодателя обеспечивать условия для деятельности профсоюзных организаций?

5. Областной комитет профсоюза железнодорожных работников принял постановление, в соответствии с которым ввиду малочисленности первичных профсоюзных организаций коллективные договоры с работодателями заключают комиссии обкома профсоюза.

Дайте юридическую оценку действиям обкома профсоюза.

6. После заключения коллективного договора, зарегистрированного в органе по труду, в его текст по соглашению сторон были внесены изменения. Изменения были надлежащим образом оформлены, но не зарегистрированы в органе по труду. Через 5 месяцев возникла конфликтная ситуация – работодатель отказался от обязательств, которые дополнительно взял на себя со ссылкой на то, что основной коллективный договор был зарегистрирован, следовательно имеет юридическую силу, а дополнение – нет, и следовательно оно не обладает обязательной юридической силой.

Дайте оценку действиям работодателя.

7. На судоремонтном заводе «Балтийский ветер» действуют две профсоюзные организации и совет работников завода. Ни одна из организаций, представляющих работников, не объединяет более половины от их общего числа на заводе.

Каковы должны быть правомерные действия сторон при заключении коллективного договора на заводе? Дайте мотивированный ответ.

8. В процессе переговоров с целью заключения коллективного договора стороны (работодатель и профсоюз) не достигли согласия. Первичная профсоюзная организация объявила забастовку в связи с отказом работодателя включить в коллективный договор условие об индексации заработной платы.

Вправе ли первичная профсоюзная организация сразу прибегать к силовому давлению (включая забастовку) при проведении коллективных переговоров? Существует ли процедура оформления разногласий в ходе проведения коллективных переговоров? Если – «да», то каким нормативным актом она регулируется?

9. В ходе проведения коллективных переговоров член комиссии по переговорам, представляющий работников, совершил прогул. Приказом директора организации он, без согласия представительного органа работников, был уволен из организации.

Вправе ли работодатель по собственной инициативе расторгнуть договор с членами комиссии по переговорам? Какие гарантии и компенсации предусмотрены законодательством для этих лиц? В каких случаях с ними может расторгнуться трудовой договор?

10. В коллективном договоре АО «Горный металлург» было условие о ежегодной индексации заработной платы работников в размере роста индекса цен. Работодатель, ссылаясь на экономические трудности организации, отказался от выполнения условий коллективного договора.

Какие действия должен предпринять профсоюзный комитет АО? Вправе ли он оспорить отказ работодателя в судебном порядке? Должен ли этот спор рассматривать арбитражный суд? Является ли возникший трудовой спор коллективным трудовым спором? Предусматривает ли закон ответственность сторон за нарушение условий коллективного договора? Какова эта ответственность?

Трудовой договор: понятие, стороны, содержание, виды и порядок его заключения

1. На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов, он попросил разъяснить, считается ли принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в ООО «Пирожок», с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с договором он работает в ООО грузчиком, является на работу каждый день к 8 часам кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится 9 часов, в течение дня он выполняет погрузочно-разгрузочные работы в магазине по мере возникновения необходимости в них, подчиняясь при этом директору магазина.

В роли адвоката дайте мотивированный ответ.

2. Васильев, увидев объявление о приеме на завод слесарей, пришел в отдел кадров предприятия трудоустроиться. От него потребовали следующие документы: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного фонда, ИНН, медицинскую справку о состоянии здоровья, справки от психиатра и нарколога, справку о регистрации по месту жительства, характеристику с последнего места работы.

В роли помощника прокурора определите законность требований отдела кадров. Дайте мотивированный ответ.

3. При приеме на работу токарем Иванову в отделе кадров организации предложили подписать трудовой договор с работодателем, в котором было указано, что Иванов принимает на себя обязательство по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня. Отпуск у него будет 15 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояло указание: «Согласно утвержденному Положению об оплате труда». На вопрос Иванова, сколько же он будет зарабатывать, ему сказали, что это будет около 8-10 тысяч.

Соответствует ли закону подготовленный проект трудового договора с Ивановым? Дайте мотивированный ответ.

4. 17-летние подруги после окончания средней школы, желая трудоустроиться, читали газету «Биржа труда». В ней они увидели объявление о приеме на следующие вакансии:

- швея на швейное производство;
- маляр на лакокрасочное производство;
- кондуктор автобуса;
- продавец в продовольственный магазин;
- секретарь судебного заседания в районный суд;

- крупье в казино.

Могут ли девушки претендовать на эти вакансии? Дайте мотивированный ответ со ссылками на законы.

5. Иванов и Михайлов договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору магазина трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Иванов и Михайлов настаивать на заключении с ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

6. Виноградов, проходя мимо стройки, увидел объявление о приеме на работу разнорабочих. Он зашел на стройку и поговорил с прорабом. Тот сказал, что Виноградов может приступить к работе, если принесет ему (прорабу) трудовую книжку и заявление о приеме на работу, которые будут направлены в стройуправление для оформления трудового договора. Виноградов сдал прорабу заявление и трудовую книжку, а затем приступил к работе. Через месяц он узнал, что приказа о его приеме на работу нет. Начальник стройуправления отказался подписывать с ним трудовой договор, ссылаясь на предстоящее сокращение штатов.

Может ли Виноградов требовать оформления своих трудовых отношений со стройуправлением? Если – «да», то на каком основании?

7. Михайлов, увидев объявление о вакансиях инженеров в проектно-инструкторском бюро, пришел в отдел кадров на беседу. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на 1 год, чтобы проверить хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли такие действия работодателя? Дайте юридически мотивированный ответ.

8. Сеницына была принята на работу лаборантом с испытательным сроком 3 месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания администрация объявила Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Сеницына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на 5-ом месяце беременности.

Может ли быть Сеницына уволена с работы по результатам испытания? Если – «нет», то на основании каких юридических норм?

9. При ознакомлении с приказом о приеме на работу токарь Петров обнаружил в приказе формулировку о приеме его на работу с трехмесячным испытательным сроком. Однако в подписанном им трудовом договоре такого положения не было.

Каков порядок назначения испытания при приеме на работу? Законно ли установлено Петрову испытание?

10. Васильев пришел трудоустроившись на работу на завод «Сигнал». В отделе кадров он сказал, что трудовую книжку потерял и попросил завести ему дубликат.

Как должны поступить в отделе кадров завода «Сигнал» и на основании каких норм права?

11. Индивидуальный предприниматель Зверев хотел нанять к себе на работу Смирнову продавщицей торговой палаты. Он предложил ей заключить с ним договор, называющийся «Договор подряда на выполнение работ по продаже товаров». В договор стороны включили условия, по которым Смирнова обязуется выполнять работу продавца в торговой палате, начинать работу с 9.00 и работать до 21.00 через день, ежедневно сдавая Звереву выручку. Заработную плату Смирнова будет получать раз в две недели в размере 3 % от выручки.

Какие отношения возникли между Зверевым и Смирновой: трудовые или гражданско-правовые? Правильно ли оформлен договор?

Основания изменения и прекращения трудового договора

1. Завод «Звезда», расположенный в Санкт-Петербурге, построил новое помещение для механо-сборочного цеха в г. Всеволожске (Ленинградская область). Директор завода издал приказ о том, что с

1 февраля 2003 г. цех начинает работу в новом помещении и туда с этой даты должны выходить на работу все работники цеха. Ряд рабочих не согласился с приказом, указывая на то, что он издан без их согласия.

Требуется ли согласие работников на направление на работу в новое помещение цеха в данном случае? По каким признакам можно отличить перевод на другую работу от перемещения?

2. Ларионова была принята на работу кассиром в магазин № 3 торгового дома «Сытный двор» на ул. Бабушкина. Администрация торгового дома издала приказ о направлении Ларионовой на постоянную работу кассиром в магазин № 5 того же торгового дома, расположенный на пр. Большевиков. Ларионова не согласилась с приказом, объясняя, что магазин № 5 далеко от ее места жительства.

Законно ли направление Ларионовой в магазин № 5? При решении задачи необходимо учитывать, что юридическим лицом, имеющим право приема на работу, в данном случае является ООО торговый дом «Сытный двор».

3. Старшего инженера Никонову перевели постоянно приказом директора НИИ на должность заместителя главного инженера со значительно более высоким окладом. Никонова возражала против перевода, ссылаясь на то, что новая работа для нее слишком ответственная. Однако руководство института настаивало на назначении, объясняя это производственной необходимостью.

Законны ли действия администрации НИИ? Дайте юридически обоснованный ответ.

4. Митрофанов был принят в автокомбинат № 3 водителем пассажирского автобуса. За нарушение ПДД он был лишен права управления транспортными средствами на 6 месяцев. Приказом по автокомбинату его перевели на этот срок на работу авто слесарем. Митрофанов приступить к новой работе отказался.

Правомерен ли отказ Митрофанова? Является ли законным данный перевод на другую работу? Как разрешить сложившуюся проблему?

5. В результате урагана были существенно повреждены производственные постройки завода. Директор завода издал приказ о переводе всего инженерно-технического персонала завода на работы по расчистке территории и ликвидации последствий урагана до их окончания. Часть работников отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что они заключали трудовой договор о другой работе, а расчищать территорию не их функция.

Правомерны ли действия директора завода? Как осуществляется перевод на другую работу по производственной необходимости?

6. Директор завода 17 февраля издал приказ о том, что с 20 апреля завод переходит с двухсменного на трехсменный режим работы для более эффективного и рационального использования производственных мощностей. Ряд работников заявили, что они не хотят работать в ночную смену, среди них были два работника инвалида, одинокая мать с 3-х летним ребенком, 2-ое несовершеннолетних работников. Они обратились в государственную инспекцию труда.

Дайте разъяснение работникам в качестве государственного инспектора труда.

7. Государственное 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?

8. В организации приняли новое положение об оплате труда, в связи с этим ряду категорий работников вместо повременной должны были установить сдельную систему оплаты. Изменились и условия премирования работников.

Как должно приниматься новое положение об оплате труда? Возможно ли его введение без согласия работников? Возникают ли у работников, не согласных с новым положением об оплате какие-либо права?

9. В связи с резким уменьшением объема работ в организации издали приказ о переходе на неполную (24-х часовую) рабочую неделю с пропорциональным уменьшением размеров заработной платы. Ряд работников не согласился с таким приказом и стали требовать уволить их по сокращению шта-

тов, поскольку в организации мало работы.

Как должен действовать в данной ситуации руководитель организации в соответствии с трудовым законодательством?

10. В адрес машиностроительного завода морем прибыл груз. Из порта прибытия сообщили, что порт не в состоянии разгрузить судно из-за недостатка рабочих, и предложили заводу выделить бригаду грузчиков, а технику предоставит порт. Директор завода издал приказ о направлении в порт бригады из 20 грузчиков для разгрузки судна, обещав всем, кто будет работать в порту, полуторный тариф по оплате труда. Однако рабочие отказались работать в порту и продолжали работать на своем прежнем месте. Через два дня завод остановился из-за отсутствия комплектующих изделий, находящихся в прибывшем грузе.

Имели ли право работники завода отказаться от работы в порту при данных обстоятельствах? Какие меры вправе был принять директор завода, чтобы предотвратить простой?

11. Экспедитор Михайлова с окладом 2000 рублей в месяц в связи с рождением ребенка попросила администрацию на период кормления ребенка перевести ее на работу, не связанную с разъездами. Приказом директора Михайлова была переведена на должность кладовщика (оклад 1500 рублей в месяц), сохранив за ней средний заработок по прежней работе. Узнав, что 11-месячный ребенок Михайловой находится на искусственном вскармливании, директор предложил ей вернуться на прежнюю работу.

Имела ли право Михайлова требовать перевода на другую работу? Законно ли предложение директора?

12. Ларионова работала в качестве раскройщицы тканей в ателье. Ее рабочее место по договору находилось в магазине по продаже тканей, где ателье арендовало часть помещения. Срок аренды истек, и магазин отказался его продлить. Ларионову направили на работу в филиал ателье, расположенный в другом районе города. Ее выработка, а соответственно и заработок значительно снизились.

Можно ли рассматривать действия руководителя ателье как перевод на другую работу? Законны ли действия руководителя в отношении Ларионовой?

13. Инженер Тихомиров 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства и он передумал уволиться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан и на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов.

Законны ли действия администрации в отношении Тихомирова? Дайте мотивированный ответ.

14. Приказом по заводу водитель Иванов был уволен по собственному желанию. Иванов обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представители завода пояснили в суде, что Иванов, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел и был уволен. Иванов пояснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу.

Какое решение должен принять суд?

15. Зав. складом Петров подал заявление об увольнении по собственному желанию. Через две недели он пришел за трудовой книжкой, однако выдать ее ему отказались, ссылаясь на то, что он не закончил передачу материальных ценностей по складу.

Законны ли действия администрации? Каковы последствия задержки выдачи трудовой книжки?

16. Инженер технолог типографии Пономарева, находясь в состоянии беременности, была уволена по инициативе работодателя по сокращению штатов. Спустя две недели после увольнения беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Как должно быть разрешено дело в суде?

17. В отделе НИИ подлежал сокращению один из четырех инженеров. На это время в отделе работали инженеры Васильев, Смирнова, Михайлова и Петрова. Инженер Васильев по результатам атте-

станции признан наиболее квалифицированным, заслуживающим повышения в должности, имеет ряд изобретений, холост, детей нет, в НИИ работает 7 лет. Инженер Смирнова по результатам аттестации признана соответствующей занимаемой должности, изобретений и публикаций не имеет, в НИИ работает 4 года, является одинокой матерью, имеет ребенка 5-ти лет. Инженер Михайлова находится в отпуске за ребенком до 3-х лет, в связи с этим аттестации не проходила, в НИИ работает 3 года. Инженер Петрова по результатам аттестации признана соответствующей занимаемой должности, одинокая, в последние годы изобретений и публикаций не имеет, в НИИ работает 30 лет, имеет 2-их иждивенцев.

Кто, из перечисленных работников, подлежит сокращению? Дайте мотивированный ответ.

18. Васильева, имеющая среднетехническое образование, была принята на работу инженером. В течение года она не справилась с рядом производственных заданий, хотя к работе относилась добросовестно.

Может ли она быть уволена с работы? Если да, то с соблюдением какой процедуры?

19. Слесарь Иванов, являющийся членом профсоюза, уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ. 20 декабря 2001 г. он был на работе в нетрезвом состоянии, за что приказом от 10 января ему объявлен выговор. 27 мая 2002 г. он опоздал на работу на 2 часа, за что приказом от 16 июня ему опять объявили выговор. 12 сентября Иванов отказался выполнять производственное задание мастера и обозвал его нецензурной бранью. Приказом от 20 сентября 2002 г. он уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Иванов не согласился с увольнением и предъявил иск в суд.

Составьте перечень документов, которые должен предъявить в суд представитель работодателя, чтобы подтвердить законность увольнения Иванова.

20. Спицын уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких письменных объяснений по поводу совершенных проступков от Спицына администрация не требовала. Кроме того, за третий (последний) проступок ему был объявлен выговор, а через неделю после этого за этот же проступок он был уволен.

Подлежит ли Спицын восстановлению на работе?

21. Петров совершил прогул 31 января 2002 г. Приказом от 28 февраля 2002 г. он уволен с работы по п/п «а» п 6 ст 81 ТК РФ. В этот день Петрова на работе не было. 15 марта Петров явился на работу и предъявил больничный лист с 28 февраля по 14 марта 2002 г. Однако в отделе кадров принять от него больничный лист отказались, а выдали ему приказ об увольнении и трудовую книжку. Петров обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Законно ли уволен Петров? Какое решение должен принять суд?

22. Грузчик Синицын уволен с работы по п/п «б» п 6 ст 81 ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением, Синицын предъявил иск о восстановлении на работе, пояснив, что действительно был обнаружен мастером на территории своего предприятия в подсобном помещении пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел переговорить с товарищами.

Законно ли увольнение Синицына? Дайте мотивированный ответ.

23. Работница швейной фабрики задержана на проходной фабрики с похищенными ценностями, о чем составлен протокол. Директор фабрики издал приказ о ее увольнении с работы.

Законно ли это? Если – «да», обоснуйте.

24. Учитель Васильев в праздничный день в торговом центре поселка пьяный устроил скандал при большом скоплении народа, выражался нецензурной бранью, пытался ударить охранника магазина, за что был привлечен к административной ответственности и оштрафован. Директор школы через четыре месяца после проступка издал приказ об увольнении Васильева с работы по п. 8 ст. 81 ТК РФ.

Возможно ли увольнение Васильева с работы по этому основанию в указанные сроки?

25. Бухгалтер Васильева допустила умышленное искажение финансовых документов организации.

Может ли она быть уволена по п. 7 ст. 81 ТК РФ.

26. Смирнов, при поступлении на работу сторожем, не сообщил в отделе кадров, что является

инвалидом II группы без трудовой рекомендации (то есть ему противопоказана любая работа). В дальнейшем Смирнов, предъявив справку об инвалидности, стал требовать создания ему облегченных условий труда.

Как должна поступить администрация в данном случае?

27. Токарь завода «Кристалл» Миронов был уволен с работы за прогул. Не согласившись с увольнением, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В ходе судебного заседания выяснилось, что 12 сентября Миронов неоднократно без разрешения мастера, уходил с рабочего места в соседний цех, где обсуждал с товарищами предстоящую поездку на рыбалку. В общей сложности Миронов отсутствовал на рабочем месте 4 часа 20 минут, что зафиксировано в таблице. Это и послужило основанием для увольнения.

Что следует считать прогулом? Мог ли Миронов быть уволен за прогул? Какое решение должен принять суд?

Рабочее время и режим работы, время отдыха и его виды

1. Для своевременного выполнения государственного заказа директор предприятия своим указом для работников цеха сборки готовой продукции установил шестидневную рабочую неделю с восьмичасовым рабочим днем.

Дайте правовую оценку приказа директора предприятия. Какие другие варианты своевременного выполнения заказа возможны в рамках трудового законодательства?

2. После производственного обучения Федорову (16 лет) и Семенову (17 лет) был присвоен 3-й разряд, и по приказу директора предприятия они были оформлены на работу в слесарный цех. По распоряжению начальника цеха для них была установлена 40-часовая рабочая неделя «с продолжительностью ежедневной работы 8 часов».

Законно ли решение начальника цеха? Как трудовое законодательство регламентирует продолжительность рабочей недели и ежедневной работы работников в возрасте от 15 до 18 лет?

3. По просьбе работника Иванова ему был установлен неполный рабочий день продолжительностью 4 часа при 5-ти дневной рабочей неделе. При предоставлении Иванову ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительность отпуска была сокращена пропорционально продолжительности рабочей недели. Считая, что его права на ежегодный оплачиваемый отпуск нарушены, Иванов обратился в Федеральную инспекцию труда.

Как трудовое законодательство регламентирует условия предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей? В роли государственного инспектора труда дайте письменный ответ Иванову и предписание работодателю.

4. В связи с изменением организационных и технологических условий труда, чтобы сохранить рабочие места и не допустить массового увольнения работников, работодатель ввел режим неполного рабочего дня сроком на 6 месяцев. Работникам, отказавшимся от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени было предложено написать заявление на увольнение по собственному желанию.

Допустил ли работодатель нарушение трудового законодательства? Какие положения трудового законодательства допустил работодатель? Дайте аргументированную правовую оценку действий работодателя.

5. Группа артистов концертной организации написали заявление о предоставлении дополнительной оплаты за работу в праздничные дни и работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работодатель отказался удовлетворить требования артистов.

Законно ли решение работодателя? Как трудовое законодательство РФ регламентирует труд творческих работников, работников средств массовой информации и профессиональных спортсменов?

6. Государственный инспектор труда выдал руководителю организации кинематографии предписание об увольнении малолетнего работника в связи с нарушением правил заключения трудового договора с такими лицами и невыполнением требований трудового законодательства о продолжительности их работы.

Какие особенности регулирования труда малолетних?

7. Работник, занятый на работах с вредными условиями труда и имеющий 30-часовую рабочую неделю, обратился с заявлением о внутреннем совместительстве. Ссылаясь на Трудовой Кодекс РФ, администрация не удовлетворила просьбу работника.

Какие особенности правового регулирования продолжительности рабочего дня и рабочей недели, а также работы по совместительству и сверхурочных работ работников, занятых на работах с вредными условиями труда?

8. При производстве ремонтных работ по газоснабжению работник в возрасте 17,5 лет, отработав дневную смену – 7 часов, отказался от продолжения работы и самовольно покинул рабочее место. За что ему был объявлен выговор.

Какие особенности правового регулирования труда за пределами продолжительности рабочей недели и рабочего дня установлены законодательством для работников от 15 до 18 лет? Дайте правовую обоснованную оценку действий работника и администрации.

9. Работник, имеющий ненормированный рабочий день, систематически привлекался к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Считая, что нарушается трудовое законодательство, работник обратился с письменной жалобой к работодателю.

Работодатель поручил юристу организации (Вы – юрист) подготовить письменный ответ на жалобу работника.

10. Работник, совмещающий работу с обучением по заочной форме в вузе, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему за 10 месяцев до сдачи государственных экзаменов двух рабочих дней в неделю для подготовки к сдаче государственных экзаменов. Администрация организации установила работнику только сокращенную на 7 часов рабочую неделю с выплатой за 7 часов 50 % среднего заработка.

Законно ли решение администрации? Дайте обоснованную правовую оценку этого решения.

11. Работница предприятия, имеющая годовалого ребенка, обратилась к администрации организации с просьбой присоединить перерывы для кормления ребенка к обеденному перерыву и в суммированном виде перенести на начало рабочего дня с соответствующим его сокращением. Ссылаясь на условия работы, администрация предложила работнице использовать суммированный перерыв в конце рабочего дня.

Правомерно ли решение администрации?

Дайте обоснование прав работницы.

12. Директор муниципальной организации «Дом быта» своим приказом объявил выходными днями для всех работников организации понедельник и вторник.

Законно ли действие директора? Прокомментируйте статьи нормативных актов, регламентирующих порядок предоставления выходных дней работникам различных организаций.

13. Статья 112 Трудового Кодекса РФ объявляет 7 ноября нерабочим днем России, христианский религиозный праздник – Рождество Христово.

Соответствует ли установление этого праздника основам конституционного строя в России (ст. 14 Конституции РФ) и не является ли объявление нерабочим днем только христианского праздника дискриминацией прав католиков, мусульман, иудеев и граждан, исповедующих иные религии? Как трудовое законодательство регламентирует порядок предоставления выходных и нерабочих праздничных дней?

14. Для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависела нормальная работа организации, по письменному распоряжению работодателя 10 работников были привлечены к работе в выходной день, из них три работника на работу не вышли, заявив, что они не давали письменного согласия на это.

Правомерны ли действия работодателя и работников?

Какие основания, предусмотренные трудовым законодательством, ограничивают работодателя при принятии решения о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?

15. Работник в возрасте 17 лет, отработав непрерывно в организации три месяца, подал заявление

о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска с 01 августа 2002 года. Администрация не удовлетворила просьбу работника, заявив, что отпуск будет предоставлен после шести месяцев непрерывной работы, т. е. с 01 ноября 2002 года. Работник обратился с жалобой в КТС.

Составьте аргументированное решение КТС.

16. Работник организации по истечении шести месяцев после заключения трудового договора подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Работнику в отпуске было отказано, так как он в течение этих шести месяцев полтора месяца находился на лечении.

Правомерно ли было отказано работнику в отпуске? Какие периоды включаются в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск и какие периоды не включаются?

17. Работник Петров, проработав в организации 1 месяц, обратился с заявлением о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска, в связи с тем, что его жена в настоящее время находится в отпуске по беременности и родам. В предоставлении отпуска Петрову было отказано.

Правомерно ли Петрову отказано в предоставлении отпуска? Какой порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен трудовым законодательством России?

18. Супруги Тюленевы, работающие в организации, расположенной в районе Крайнего Севера обратились к руководителю с просьбой предоставить им ежегодный оплачиваемый отпуск вне очереди с 1 августа для сопровождения двух детей в возрасте 16 и 17 лет, поступающих в образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования в г. С.-Петербурге. Руководитель предоставил часть ежегодного оплачиваемого отпуска, 14 календарных дней, только одному из родителей.

Законно ли решение руководителя? Какой порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков работникам Крайнего Севера?

19. Преподаватель СПб ГУП Разумов, работающий с 1 сентября 2002 г., подал заявление об увольнении по собственному желанию с 1 марта 2003 г. и просил предоставить ему отпуск за отработанное время с последующим увольнением.

С какого числа преподаватель Разумов должен быть уволен?

Дайте правовое обоснование решения.

20. Работающий участник Великой Отечественной войны подал письменное заявление о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы сроком 15 календарных дней с 3 мая.

Правомерно ли требования работника?

Обязан ли работодатель и на основании каких нормативных актов предоставить отпуск участнику Великой Отечественной войны? Каким категориям работников работодатель обязан по их письменному заявлению предоставлять отпуск, какой продолжительности и в какое время?

Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации работникам

1. Врач В. с начала 2001 г. работал в районной поликлинике на полставки. В период с 01.08.2002 г. по 30.09.02 г. по направлению комитета по здравоохранению он проходил курс переподготовки с полным отрывом от работы.

В соответствии с графиком отпусков В. должен был уходить в отпуск с 01.12.2002 г. Как должен быть рассчитан его средний дневной заработок для оплаты отпуска?

2. По инициативе профкома ОАО «Васильевский глинозем» в коллективный договор было включено положение о том, что с согласия профсоюзной организации работники по своему желанию, выраженному в письменной форме, вправе получить до 25% заработной платы в виде привилегированных акций ОАО с 10% скидкой от их номинальной стоимости либо до 15% – в виде акций иных предприятий, не входящих в ОАО, но уже без скидки.

Коллективный договор после подписания был направлен для регистрации в орган по труду Администрации г. Васильевска. Дайте заключение органа по труду городской администрации по данному пункту коллективного договора.

3. К командиру воинской части обратился с просьбой о приеме на работу несовершеннолетний

Н. Поскольку до этого в части по трудовому договору работали только совершеннолетние граждане, командир части поручил своему заместителю по правовым вопросам подготовить для него справку об особенностях использования труда несовершеннолетних лиц, работающих в воинской части по трудовому договору.

Что должно быть указано в данной справке относительно особенностей оплаты труда несовершеннолетних?

4. В соответствии с законом о бюджете Красноярского края на 2002 г. (вступил в силу с 11.04.2002 г.) краевая исполнительная власть прекратила с 01.01.2002 г. выплату региональных надбавок работникам образования и культуры, мотивируя это тем, что указанные надбавки, установленные ранее краевыми законами, не относятся к заработной плате и регулируются не трудовым, а бюджетным законодательством.

Федерация профсоюзов Красноярского края заявила, что занятая администрацией края позиция противоречит законодательству, и после безуспешных переговоров заявила о начале коллективного трудового спора с 01.07.2002 г.

Подготовьте справку, излагающую позицию красноярских профсоюзов, в которой указаны: а) обоснование несоответствия позиции краевой администрации законодательству; б) перечень отрицательных последствий для работников, вытекающих из действий администрации края; в) конкретные правонарушения, допущенные администрацией; г) какие правомерные действия должна была предпринять краевая администрация в связи с принятием закона о краевом бюджете.

5. Работник административно-управленческого персонала молокозавода Р., трудившийся в режиме ненормированного рабочего дня, в течение января несколько раз привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При выплате заработной платы за январь, он увидел, что указанные дни ему не оплачены. Директор молокозавода разъяснил Р., что за работу в режиме ненормированного рабочего дня ему в соответствии с законом предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Р. не согласился с разъяснением и решил обратиться в суд. Поэтому он попросил профкомовского юриста помочь составить ему исковое заявление.

Подготовьте данное исковое заявление с обоснованием позиции истца.

6. Преподаватель техникума машиностроения П. в 2001–2002 учебном году в связи с внезапной болезнью своего коллеги пришлось в течение двух последних месяцев учебного года выполнять преподавательскую работу сверх установленной годовой учебной нагрузки. При этом его среднемесячный заработок без учета переработки составил 2010 руб., а общая оплата за часы переработки – 1260 руб.

Получив перед уходом в ежегодный отпуск расчетный листок, П. посчитал, что расчет среднемесячного заработка произведен неправильно. Расчетчица ответила ему, что, если он ничего не понимает, то пусть не мешает работать другим. Возмущенный П. обратился в профком техникума.

Как производится исчисление среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков педагогическим работникам образовательных учреждений среднего профессионального образования? Рассчитайте среднемесячный заработок П. для расчета оплаты ежегодного отпуска.

7. Инженеру И. с 01.10.2002 г. был установлен новый более высокий оклад, а с 25.10.2002 г. по 31.10.2002 г. он был направлен в командировку. Вернувшись из командировки И. узнал, что оплата за время командировки произведена без учета повышения оклада. Начальник отдела, к которому И. обратился, сказал, что расчет произведен правильно, и что он не советует ему поднимать по этому поводу шум.

Однако И. обратился в комиссию по трудовым спорам. Подготовьте решение комиссии по трудовым спорам.

8. Зарплата старшего инженера ОАО «Прогресс» С. в соответствии с действующей в ОАО системой оплаты труда включала месячный оклад и ежемесячные надбавки за выслугу лет и качественное выполнение особо важных и ответственных работ.

Получив очередной расчетный листок С. обнаружил, что за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, к которой он привлекался, оплата произведена без учета указанных надбавок. С. решил отстаивать свои права, но прежде обратился за разъяснением в обком профсоюза.

Сформулируйте обоснованный ответ юриста правового отдела обкома профсоюза.

9. Генеральный директор ЗАО «Ельцов и сын» в соответствии с обещанием, данным на профсоюзной конференции предприятия, издал приказ о повышении тарифных ставок. Однако через четыре месяца он издал приказ о снижении тарифных ставок до прежней величины.

Председателю профкома он объяснил, что: а) объемы продаж выпускаемой продукции резко упали из-за отмены ранее установленных правительством льгот; б) тарифные ставки будут повышены, как только дела на предприятии наладятся; в) поскольку повышение тарифных ставок произведено по доброй воле администрации, то последняя вправе отменить свое решение в создавшейся ситуации.

На заседании профкома было решено обратиться в правовую инспекцию труда. Подготовьте обоснование для правовой инспекции труда.

10. После выздоровления работник Р. принес в бухгалтерию предприятия листок нетрудоспособности для оплаты. Бухгалтер посоветовала листок не сдавать, а «договориться» с начальником отдела, поскольку Р. скоро должен идти в ежегодный отпуск, и, сдав листок нетрудоспособности, он потеряет при расчете отпускных.

Р. решил проконсультироваться в профкоме предприятия.

Как производится расчет среднего заработка при начислении отпускных? В чем может проиграть Р., не сдав листка нетрудоспособности?

11. Генеральный директор фирмы заявил о введении новой системы оплаты труда, по которой заработки добросовестных работников возрастут. Приказом, объявленным под расписку, работники были официально предупреждены за два месяца о предстоящих изменениях, а сам проект нового Положения об оплате труда с соответствующим обоснованием был направлен в профком для учета мнения. В предлагаемом документе размер тарифных ставок уменьшался в два раза, но при этом вводились различные повышающие коэффициенты и значительно увеличивался размер премиальных выплат.

Профком дал положительное мотивированное письменное мнение на введение новой системы оплаты труда.

Через два месяца после введения новой системы оплаты труда работники обнаружили, что их заработки существенно уменьшились, поскольку критерии поощрительных выплат оказались весьма размыты, а объем поощрительных выплат в соответствии с Положением определялся единолично генеральным директором.

Недовольным работникам директор объяснил, что, во-первых, они плохо работают, а, во-вторых, профком дал «добро» на введение новой системы оплаты труда. В результате значительное число работников заявило о выходе из профсоюза.

Профком обратился к юристу обкома профсоюза с просьбой указать на допущенные профкомом ошибки и помочь исправить ситуацию.

Каков порядок установления заработной платы? Как должен действовать профком, чтобы не допустить такого развития событий?

12. Приказом по предприятию его работники были предупреждены о снижении через два месяца тарифных ставок и должностных окладов до минимального уровня. При этом в приказе была ссылка на заключенный при старом составе профкома коллективный договор, содержащий норму о возможности такого снижения в связи с тяжелым финансово-экономическим положением предприятия.

Профком предприятия обратился к директору с предложением отменить приказ.

Кто из сторон в данном случае прав? Обоснуйте ответ.

13. З. работала завхозом с окладом 3500 руб. В результате реорганизации она с 1 июня была переведена на должность вахтера с окладом 2100 руб. Однако 3 июня она заболела и вышла на работу только 5 октября, а 12 октября в соответствии с графиком отпусков З. ушла в ежегодный оплачиваемый отпуск, получив отпускные в размере 2100 руб.

Как рассчитывается средний дневной заработок для оплаты отпусков? Какую сумму должна была получить З. в качестве отпускных?

14. Директор госбюджетной организации издал 15 марта приказ, в котором предупредил о резком сокращении финансирования и уменьшении в связи с этим с 16 мая размеров тарифных ставок и должностных окладов.

Профком организации в письменной форме потребовал от директора отменить приказ. Сформулируйте мотивировочную часть требования профкома.

15. При заключении коллективного договора по инициативе профкома и с согласия работодателя в него была включена норма, в соответствии с которой средний дневной заработок для оплаты отпусков должен исчисляться за последние 3 календарных месяца или последние 12 календарных месяцев. При этом для расчета отпускных используется большая из полученных величин.

Подписанный сторонами коллективный договор был направлен для регистрации в орган по труду субъекта Федерации.

Сформулируйте заключение органа по труду. Как производится исчисление среднего дневного заработка для оплаты отпуска?

16. Вновь избранный председатель профкома института, анализируя действующее Положение об оплате труда, столкнулся с тем, что предусмотренные данным Положением единовременные выплаты стимулирующего характера за выполнение договоров, заключенных с институтом, не учитываются при исчислении среднего заработка работников. Главный бухгалтер объяснила, что в соответствии с указанием закона выплаты единовременного характера при исчислении среднего заработка не учитываются.

В роли правового инспектора обкома профсоюза дайте обоснованную консультацию председателю профкома

17. В ОАО «Северный мост» работникам часто приходится выходить на работу в вечернюю и ночную смену, выходные и нерабочие праздничные дни. При разработке проекта коллективного договора перед профкомом встали вопросы, как устанавливается размер доплат при выполнении указанных работ и как должна оплачиваться работа, если вечерняя или ночная работа производится в выходной или нерабочий праздничный день?

В роли компетентного юриста территориального комитета профсоюзов помогите профкому и дайте ответ на поставленные вопросы в виде извлечения из коллективного договора.

18. Работник был направлен в командировку в райцентр, откуда мог ежедневно возвращаться в город к постоянному месту жительства, но не возвращался. По возвращению из командировки он предъявил в бухгалтерию документы о найме жилого помещения и потребовал полностью оплатить ему командировочные расходы. Главный бухгалтер отказался произвести оплату. Работник обратился за разъяснением к юрисконсульту предприятия.

Сформулируйте мотивированный ответ юрисконсульта.

19. Директор всячески противился заключению коллективного договора. С этой целью он отправил неосвобожденных председателя и трех членов профкома предприятия, уполномоченных работниками на ведение коллективных переговоров, в вынужденный отпуск, объявив о простое из-за невыполнения поставщиками своих обязательств. При этом время простоя было оплачено, исходя из 2/3 тарифной ставки указанных работников.

Председатель профкома обратился в органы федеральной инспекции труда с жалобой на действия директора. Сформулируйте текст жалобы и последовательность юридически обоснованных действий в соответствии с Трудовым кодексом РФ

20. Преподаватель негосударственного института П., ушедшая в отпуск по уходу за ребенком, обратилась через три месяца в ректорат института за разъяснением, полагается ли ей компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в период указанного отпуска.

Составьте мотивированный ответ проректора по учебной работе.

21. В ноябре 2003 г. государственный служащий Г. безвозмездно сдал свою кровь. При этом он был освобожден от работы в дни сдачи крови и связанного с этим медицинского обследования. В этом же месяце он использовал и предоставленный ему в связи со сдачей крови дополнительный день отдыха. Однако, получив расчетный листок за апрель месяц, Г. обнаружил, что: а) из указанных трех дней ему оплачен только день сдачи крови; б) средний заработок за этот день рассчитан без учета полученных им в марте материальной помощи (250% от оклада) и выплаты вознаграждения по итогам работы за 2002 г (500% от оклада).

Г. обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о неправомерности действий работодателя

Сформулируйте решение комиссии по трудовым спорам и рассчитайте среднемесячный заработок Г., если его оклад составляет 1800 руб.

22. Рабочий завода Ж. был зарегистрирован кандидатом в депутаты органа местного самоуправления. Узнав об этом, директор пригласил его к себе и сказал, что отсутствие Ж. на работе, связанное с участием в избирательной кампании, приведет к срыву срочного и ответственного заказа, что вынудит директора пойти на значительное сокращение рабочих мест.

Директор предложил Ж. отказаться от участия в выборах, сказав, что в противном случае он будет уволен, а на его место подыщут другого специалиста. Ж. ответил отказом и заметил, что директор не только обязан отпустить его, но и оплатить время отсутствия по среднему.

В последующие три дня Ж. не явился на работу, никого не поставив в известность. Все попытки связаться с ним оказались безрезультатны. Появившись на работе на четвертый день, Ж. увидел приказ о своем увольнении за прогул. Ж. обратился в суд.

В роли мирового судьи сформулируйте решение суда.

23. Бухгалтер Н., имея диплом о высшем образовании по специальности «бухгалтер-экономист», поступила в заочную аспирантуру в государственный университет по специальности «Финансы и кредит».

Когда она обратилась с заявлением о предоставлении ей учебного отпуска для участия в экзаменационной сессии, начальник отдела кадров заявление не принял и объяснил, что отпуск ей не положен, поскольку она получает второе высшее образование.

В роли компетентного юриста дайте правовую оценку и обоснование действий начальника отдела кадров.

24. При проведении сокращения на предприятии инспектор отдела кадров предложила старшему инженеру М. должность инженера в соседнем отделе, которую занимала Ш. На вопрос, а как быть с Ш., инспектор ответила, что в случае согласия М. инженер Ш. будет уволена по сокращению штатов. М. дал свое согласие и Ш. была уволена.

Считая увольнение несправедливым, Ш. обратилась в суд. Обоснуйте, какое решение примет суд.

25. Старший инженер П. был предупрежден о предстоящем сокращении, и ему была предложена вакантная должность инженера в соседнем отделе. П. отказался, но через несколько дней он передумал и заявил в отдел кадров о своем согласии. Но инспектор отдела кадров объяснила ему, что указанная вакансия уже занята. По истечении установленного срока П. был уволен.

Через несколько дней П. обратиться в суд, поскольку по его сведениям на предприятии имелись и другие вакансии инженеров.

В суде юристконсульт предприятия заявил, что действительно, вакансии на предприятии имелись, но они появились уже после того, как П. отказался от предложенной ему должности, и к настоящему времени уже заполнены.

Какое решение должен вынести суд? Дайте обоснование.

26. Водитель грузового автомобиля Б. попал в аварию, получив при этом травму ноги (сложный перелом костей стопы). По окончании периода временной нетрудоспособности и в соответствии с медицинским заключением Б. приказом по предприятию, на котором он расписался не читая, был переведен в слесари-ремонтники.

Через полтора месяца после перевода Б. увидел, что его заработок существенно уменьшился. Он обратился в бухгалтерию, которая направила его к инспектору отдела кадров. Инспектор объяснила, что поскольку авария произошла по его вине, то его прежний средний заработок был сохранен за ним в течение одного месяца, с чем он и согласился, расписавшись на приказе.

Б. обратился за консультацией в обком профсоюза и получил там письменный ответ. Составьте ответ обкома профсоюза.

27. Директор дорожного техникума 30 сентября издал приказ об увольнении с 30 ноября нескольких преподавателей в связи с сокращением численности работников. Увольняемые преподаватели обратились к председателю профкома. Последний не согласился с приказом и предложил директору отменить его.

Обоснуйте позицию председателя профкома.

Дисциплина труда

- 1.** Работодатель за нарушение дисциплины труда слесарем-сборщиком 5 разряда Ивановым перевел его разнорабочим в гальванический цех (вредное производство).
Какими нормативными актами определяются права и обязанности работодателя по обеспечению дисциплины труда в организации?
Аргументируйте, правомерно ли решение работодателя?
- 2.** Работодатель за добросовестное исполнение трудовых обязанностей объявил работнице Белкиной благодарность и наградил ценным подарком.
Правомерно ли объявление одновременно двух видов поощрений?
Какие виды поощрений, применяемых к работникам, предусмотрены ТК РФ и подзаконными нормативными актами?
- 3.** За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работодатель в связи с 300-летием Санкт-Петербурга и 50-летием непрерывной работы в НИИ представил работника Громова к государственной награде – награждению его орденом «За заслуги перед Отечеством 1 степени».
Правомерно ли такое представление?
Кто в РФ награждает орденами и медалями, и кто может быть награжден орденом «За заслуги перед Отечеством 1 степени»?
Какими нормативными актами регулируется награждение правительственными наградами?
- 4.** За виновное неисполнение своих обязанностей руководитель организации своим приказом объявил работнику Буянову выговор и оштрафовал его на 5 МРОТ.
Правомерно ли действие руководителя?
Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине?
- 5.** Работник Вольнов без уважительных причин на 3 часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на два часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник Вольнов отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов, администрация уволила его за прогул.
Аргументируйте, правомерно ли решение администрации? Как бы поступили Вы, чтобы уволить работника в данной ситуации?
- 6.** Работник Засухин появился на работе в нетрезвом состоянии и был отстранен от работы. От проверки в наркологическом пункте он отказался, о чем был составлен акт. Письменное объяснение Засухин дать отказался, о чем был составлен соответствующий акт. В этот же день работник был уволен.
Законно ли действие администрации? Какой порядок увольнения работника в данном случае? Дайте юридически обоснованный ответ в роли адвоката.
- 7.** Работник Рыбкин совершил дисциплинарный проступок, т. е. виновное нарушение правил внутреннего трудового распорядка организации. Организация затребовала от Рыбкина объяснение в письменной форме. В своем объяснении Рыбкин признает свою вину.
В течение какого времени к Рыбкину может быть применено дисциплинарное взыскание? Каким нормативным актом регулируется этот вопрос? Дайте мотивированный ответ.
- 8.** 5 марта 2003 г. администрация установила, что работник Хитров 26 августа 2002 г. совершил прогул без уважительных причин и потребовала от него письменного объяснения. Хитров, ссылаясь на Трудовой Кодекс РФ, отказался писать объяснение. Администрация объявила Хитрову выговор.
Правомерно ли действие администрации?
Как Трудовой Кодекс РФ регламентирует применение дисциплинарных взысканий в зависимости от времени, прошедшего с момента совершения дисциплинарного проступка?
- 9.** Государственному служащему Министерства РФ за ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей приказом министра был объявлен строгий выговор и предупреждение о неполном служебном соответствии.
Правомерен ли приказ министра? В роли помощника прокурора района дайте мотивированный

ответ.

10. За разглашение сведений, ставших известными государственному служащему субъекта РФ в связи с исполнением им своих служебных обязанностей приказом губернатора он был отстранен от исполнения должностных обязанностей и ему был объявлен выговор.

Правомерны ли действия губернатора? Какими нормативными актами и как регулируется отстранение от должности государственных служащих субъектов РФ?

Материальная ответственность сторон трудового договора

1. 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?

2. Работник А. обратился в суд с иском о восстановлении на работе и выплаты средней заработной платы за время вынужденного прогула вследствие незаконного увольнения по сокращению штата работников. При решении вопроса о взыскании заработной платы представитель ответчика заявил, что если суд признает увольнение незаконным, то необходимо учесть выплаченное выходное пособие таким образом, как если бы оно было заработной платой и вычесть сумму подлежащего в этом случае уплате подоходного налога из суммы заработной платы, подлежащей уплате работнику за следующий месяц.

Работник А. возражал, полагая, что средняя заработная плата подлежит взысканию за то время, за которое не было получено выходное пособие, в полном объеме.

Какое решение должен вынести суд?

3. Тракторист ремонтно-строительного управления РСУ Корнеев по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 10 дней.

РСУ обратилось в суд с иском о взыскании причиненного ущерба и упущенной выгоды. Сформулируйте решение суда.

4. Фрезеровщику 3 разряда Крутову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного рабочего мастер цеха поручил изготовить изделие, многие операции обработки которой относились по сложности к работам 5 разряда. От такой работы Крутов отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Крутову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате деталь оказалась браком, на исправление которого пришлось затратить 15.000 рублей.

Работодатель обратился в суд за взысканием с Крутова причиненного ущерба в полном объеме. Сформулируйте решение суда.

5. Работник Ш. работал менеджером ООО «Евро-Алко». В его задачу входило заключение договоров с контрагентами организации и получение денежных средств за поставленную продукцию (алкогольные напитки) по разовым доверенностям. На этом основании с работником был заключен договор о полной материальной ответственности. Какими-либо специальными средствами (организация перевозки денежных средств, условий их хранения) Ш. обеспечен не был.

В один из дней работник не сдал выручку, полученную от контрагентов, и заявил, что денежные средства были изъяты у него сотрудниками милиции, в связи с чем он обратился с заявлением о возбуждении уголовного дела. Однако в возбуждении уголовного дела Ш. было отказано.

Руководитель организации предложил Ш. возместить причиненный ущерб, а при отказе обратился в суд с иском о возмещении материального ущерба. Ш. объяснял, что его должность не входит в пе-

речень лиц, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности, денежных средств он не брал.

Какое решение должен вынести суд общей юрисдикции по гражданским делам? Каков порядок определения материального ущерба и порядок привлечения работника материальной ответственности?

6. На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации, не предусмотренные правилами ведения работы метода. В противном случае организации-работодателю мог бы быть причинен материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части агрегатов. Тем самым работодателю был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем если бы члены бригады не проявили инициативу.

Работодатель обратился в суд иском о возмещении причиненного ущерба. Сформулируйте решение суда.

7. Организация по поставкам продукции предъявило в суд иск к водителю электропогрузчика Иванову, заведующему складом Шкреметко, кладовщику Малееву и инженеру Тригубову о взыскании с них 100.000 рублей. Из материалов дела усматривается, что в июне при разгрузке вагона, в котором находились емкости с красителем, управляющий электропогрузчиком Иванов проявил неосторожность, в результате чего часть емкостей упала, содержимое из-за неплотно закрытой крышки пришло в негодность, чем, по утверждению истца, организации был причинен имущественный ущерб на сумму иска.

Согласно должностным инструкциям кладовщик осуществляет руководство работой по выгрузке, погрузке и размещению груза внутри складского помещения. Заведующий складом также обязан организовать и провести с соблюдением правил складирования и техники безопасности погрузочно-разгрузочные работы на складе.

Между тем емкости с красителем разгружались не на территории склада, этот груз на склад перевозился на электропогрузчике; именно во время транспортировки часть емкостей и опрокинулась. Кладовщик Малеев пояснил, что принимал груз непосредственно на складе, и не мог в этот период находиться у вагона, из которого производилась погрузка на электропогрузчик.

Что касается соответчика Тригубова, то согласно должностной инструкции инженера он обязан осуществлять контроль за работой грузчиков, обеспечить надлежащее выполнение погрузо-разгрузочных работ, следить за правильным использованием техники, малой механизации. Возложение на него этих обязанностей Тригубов не отрицал, однако при этом пояснил, что в день причинения ущерба руководитель организации ему поручил организовать учение по гражданской обороне, поэтому он не мог надлежащим образом выполнять свои основные трудовые обязанности.

Сформулируйте решение суда.

8. Продавщица магазина Григорьева не использовала ККМ при проведении денежных расчетов с населением, в результате чего работодатель был привлечен к административной ответственности в размере 40.000 рублей.

После уплаты денежной суммы организация обратилась с иском к продавцу о возмещении причиненного ущерба. Григорьева факт неиспользования ККМ не отрицала, однако пояснила, что работодателем не был проведен соответствующий инструктаж по правилам торговли.

Сформулируйте решение суда.

9. С работниками склада готовой продукции Гавриловой, Волковой, Петровой и Серовой организацией был заключен договор о полной материальной ответственности. При снятии остатков продукции за период с 01 октября по 31 декабря была выявлена недостача изделий на сумму 5.100 рублей.

Должностной оклад Гавриловой составляет 3.000 рублей, Волковой – 2.500 рублей, Петровой – 2.700 рублей. Серова поступила на работу 01 декабря с окладом 2.400 рублей. Гаврилова не работала в период с 01 октября по 31 октября в связи с отпуском.

Директор организации обратился к юрисконсульту со служебным поручением о взыскании задолженности. Дайте расчет суммы, которую должен внести каждый работник организации в качестве возмещения ущерба и сформулируйте ответ юрисконсульта о взыскании задолженности с учетом порядка взыскания с каждого работника в конкретной ситуации.

10. ООО «Электросфера» предъявило иск с Панову, Гришину и Гречневу о взыскании 7.053 руб-

лей в возмещение ущерба, причиненного выплатой штрафа за несвоевременный возврат тары по их вине.

Суд взыскал с ответчиков в возмещение ущерба 4.200 рублей, т.е. в пределах их среднего месячного заработка.

Законно ли решение суда? Как определяется размер возмещаемого ущерба, если в одном производстве рассматривается несколько требований о возмещении работником ущерба?

Правовое регулирование охраны труда

1. При погрузке лесоматериалов на стропальщика сортировочной базы Корнеева с вагона свалилось бревно. Из-за полученных травм спины и головы он длительное время находился на стационарном лечении в больнице. По окончании лечения рабочий был признан инвалидом третьей группы в результате обострения гипертонической болезни.

Корнев обратился к администрации выдать ему акт о несчастном случае, однако получил отказ, мотивированный тем, что он до несчастного случая страдал гипертонической болезнью и частичная утрата трудоспособности произошла по причине этого заболевания, а не в результате полученной травмы.

Дайте оценку правомерности требований работника.

Разрешите данную ситуацию по существу, при условии, что работником не были нарушены правила техники безопасности.

2. Монтажник Боков неоднократно нарушал требования инструкции по охране труда. 20 ноября текущего года, в период осмотра объекта, начальник стройуправления увидел, что Боков выполняет монтажные работы на четвертом этаже строящегося дома и не пользуется монтажным поясом. За данное нарушение правил техники безопасности ему был объявлен строгий выговор. Этим же приказом начальник участка, где работал Боков, был переведен в прорабы за недостатки в соблюдении правил охраны труда.

Правомерны ли действия руководителя? Правомерно ли наложены взыскания на указанных работников?

3. Слесарь Климов, занятый на работах с вредными условиями труда, после прохождения очередного медицинского осмотра получил заключение врачебно-консультативной комиссии о том, что в связи с начальными проявлениями заболевания ему рекомендуется перевод на другую работу, не связанную с данным видом химических продуктов, сроком на шесть месяцев. Это заключение Климов передал начальнику смены.

Через несколько дней Климова вызвали в отдел кадров и предложили ему несколько вариантов разных работ. Однако Климов от них отказался, так как предложенные виды работ не соответствовали его специальности и квалификации, а заработная плата была значительно ниже прежней.

После отказа Климова от перевода начальник цеха сказал ему, что в соответствии с медицинским заключением Климов не может быть допущен к прежней работе, поэтому должен либо согласиться на одно из предложенных рабочих мест, либо написать заявление об увольнении по собственному желанию. Заместитель начальника цеха предложил издать приказ о переводе Климова на другую работу, не спрашивая его согласия, так как медицинское заключение о предоставлении другой работы по состоянию здоровья является для администрации обязательным.

Дайте правовую оценку обоснованности решений начальника цеха и его заместителя. Предложите свое решение по данной ситуации.

4. Химик-аналитик Смирнов был принят на работу в цех с вредными условиями труда. В соответствии с действующим законодательством он прошел обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, после чего у него были проверены знания требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

В свою очередь Смирнов обратился к начальнику смены с просьбой, разъяснить какие дополнительные права и льготы ему будут предоставлены в соответствии с трудовым законодательством.

Дайте исчерпывающий ответ по данной ситуации при условии, что Смирнов работает в цехе с особо вредными температурными режимами и в условиях загрязненности.

5. Администрация строительного треста отказалась принять от рабочего Петрова специальную одежду, которую он просил заменить на новую в связи с истечением срока носки. Свой отказ она мотивировала тем, что фактически срок носки не истек, так как время нахождения Петрова в командировке и в отпуске не включается в срок носки спецодежды.

Правомерны ли действия администрации?

6. Семнадцатилетний Валерий Клюрин после окончания профессионально-технического училища был направлен на работу на предприятие.

В отделе кадров ему сказали, что оформят в цех в соответствии с направлением училища – сварщиком 3-го разряда. Однако инженер по технике безопасности опротестовал прием Клюрина по этой специальности, указав, что в соответствии со Списком производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, несовершеннолетним запрещено работать электро- и газосварщиками. Поэтому он предложил до исполнения 18 лет принять Клюрина слесарем.

С позицией инженера по технике безопасности не согласился начальник отдела кадров предприятия. Он полагал, что такое запрещение относится только к тем, кого предприятие принимает на работу по своей инициативе. А выпускников профтехучилищ следует принимать на работу в соответствии с направлением по той специальности и разряду, которые они получили в училище, так как менять специальность и разряд, а также отказывать в приеме на работу у нас нет права. Поэтому, считал начальник отдела кадров, Клюрина нужно оформить на работу сварщиком.

Дайте правовую оценку доводов инженера по технике безопасности и начальника отдела кадров. Предложите свой вариант решения вопроса о приеме на работу Клюрина.

7. На специализированное предприятие был принят на работу инвалид 2-й группы Хромов. При оформлении на работу ему были разъяснены его права и льготы согласно Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», а также в соответствии с его программой индивидуальной реабилитации, разработанной бюро медико-социальной экспертизы.

В свою очередь Хромов обратился к начальнику смены с просьбой разъяснить, какие предоставляются инвалидам льготы в области охраны труда в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

Обоснуйте и аргументируйте ответ начальника смены.

8. Токарю Карпову был объявлен выговор за работу на станке без защитных очков, а слесарю Перову – за отказ от прохождения медицинского осмотра. Через три дня Карпов снова был замечен работающим без защитных очков, а слесарь Перов вновь отказался проходить медицинский осмотр. Карпов был членом профсоюза, а Перов нет. Администрация предприятия обратилась в профком для получения согласия на увольнение Карпова и Перова по п.5 статьи 81 ТК РФ.

Правильно ли поступила администрация?

9. Государственный инспектор по охране труда, обнаружив на предприятии грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи, принял следующие решения:

- 1) опломбировал ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- 2) запретил работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 раза выше допустимых пределов;
- 3) остановил работу сварочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
- 4) потребовал от администрации предприятия уволить инженера по технике безопасности как несоответствующего занимаемой должности;
- 5) наложил штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда?

10. Ткачиха Рощина 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 Рощиной в переводе, сославшись на отсутствие такой работы, и предложил ей отпуск без сохранения заработной платы.

Правомерны ли действия начальника цеха?

Как следует поступить Рощиной?

11. В соответствии с действующим трудовым законодательством на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Какими нормативными правовыми актами регламентируется порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов?

Работники одного из предприятий, выполняющие работы с вредными условиями труда, обратились к администрации с просьбой разъяснить ряд положений этих нормативных правовых актов. В частности, их интересует, как следует понимать формулировку «молоко выдается за смену независимо от ее продолжительности»? А если работник проработал 2 часа?

Дайте аргументированный ответ.

12. Согласно статье 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда, предусмотренным в государственных стандартах и в коллективном договоре.

Каков порядок отказа работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья?

Какой уровень необеспечения работника средствами индивидуальной защиты служит основанием для прекращения исполнения им своих трудовых обязанностей?

13. 3 июня текущего года во время работы при разносе корреспонденции во дворе жилого дома с работницей отделения связи Никитиной произошел несчастный случай. В результате – перелом пальцев правой руки и повреждение сухожилий кисти. Сразу после травмы она вернулась на рабочее место и известила о произошедшем заместителя начальника отделения связи.

Прошло уже почти три месяца, нетрудоспособность Никитиной продолжается, но работодатель практически не реагирует на случившееся.

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

14. Когда Светлова устраивалась на работу специалистом общего отдела, то не придавала значения тому, что в ее кабинете стоит ксерокс. Сначала было незначительное количество документов. Но в последующем объем работы многократно увеличился: печатать документы приходилось сотнями, иногда простаивая возле ксерокса целыми днями. К этому добавилась работа на компьютере (около 2-3 часов в день).

В профкоме Светловой посоветовали: так как ее основной работой теперь, по существу, является работа на ксероксе, то ей положены дополнительные дни отпуска или надбавка к заработной плате.

Светлова обратилась к руководителю организации по поводу того, что у нее теперь вредные условия труда и ей положен дополнительный отпуск. Однако ей в этом было отказано. Юрист организации мотивировал это тем, что если бы должность Светловой значилась как «оператор копировально-множительной техники», она бы имела право на 7 дополнительных дней к отпуску. А так как она занимает должность специалиста общего отдела, то соответственно ни о каких дополнительных днях отпуска не может быть и речи.

Прав ли руководитель организации, отказывая Светловой в дополнительном отпуске? Дайте обоснованный ответ.

15. Работники ОАО «Котласский ЦБК» (Архангельская область) Смирнов, Сидоров и Ванин обратились к администрации предприятия с просьбой разъяснить порядок предоставления электрослесарям по обслуживанию и ремонту контрольно-измерительных приборов и автоматики котельного цеха дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда.

Работников также интересует и такой вопрос: какими нормативными правовыми актами регламентируется выдача бесплатного молока, и каков порядок его выдачи?

Дайте обоснованные ответы на вопросы работников.

16. Химик-аналитик Мохова должна была пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Однако она без уважительных причин на инструктаж не являлась, за что администрация объявила ей выговор. Через два дня после объявления взыскания при смешивании реактивов у Моховой в руках взорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли администрация ответственность за этот несчастный случай? Если да, то в чем она может выражаться?

17. Стропальщик деревообрабатывающего предприятия Кулев в обеденный перерыв пошел в столовую, которая находилась за территорией предприятия. Возле столовой его сбила машина, владельца которой установить не удалось. В выдаче акта о несчастном случае, связанном с производством, рабочему было отказано. В обоснование отказа представитель администрации заявил, что вред был причинен источником повышенной опасности не на территории предприятия, с которым работник состоит в трудовых отношениях, и не связан с исполнением трудовых обязанностей, поэтому этот случай не может считаться связанным с производством.

С таким обоснованием потерпевший не согласился и обратился с жалобой в выборный профсоюзный орган предприятия. В своей жалобе он указал, что, так как администрация предприятия не обеспечила своих работников возможностью пользоваться в обеденный перерыв столовой по месту работы, то этот случай следует признать связанным с производством.

Дайте правовую оценку требованиям работника возместить ему ущерб. Подготовьте ответ выборного профсоюзного органа на заявление Кулева. Варианты: Кулев является членом профсоюза; Кулев не является членом профсоюза).

18. Слесарь-ремонтник механического цеха станкостроительного завода Ключкин, работая в обеденный перерыв на токарном станке и вытачивая для своих нужд деталь, получил травму плечевого сустава. В связи с полученной травмой ему была установлена инвалидность II группы и утрата профессиональной трудоспособности на 60 % с переосвидетельствованием через один год. Средний заработок Ключкина до несчастного случая составлял 5500 рублей. Он обратился с заявлением к администрации предприятия о возмещении ущерба, причиненного его здоровью.

Дайте оценку обоснованности требований рабочего.

Предложите свой вариант решения данной ситуации.

Защита трудовых прав работников

1. В ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ЗАО «Синий факел» государственный инспектор труда отстранил от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучения безопасным методам труда. Работодатель отказался исполнять это требование инспектора, мотивируя тем, что он может лишь рекомендовать работодателю отстранить от работы этих лиц, но не отстранять их сам.

Правомерны ли действия работодателя? Вправе ли государственный инспектор труда проверять соблюдение трудового законодательства в организациях всех форм собственности? Может ли он отстранять работников от работы? Какие государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства вы знаете? Какие существуют способы защиты трудовых прав работников?

2. Проверяя обоснованность жалобы работницы Н. уволенной из АО «Северное сияние», государственный правовой инспектор пришел непосредственно на рабочее место уволенной работницы, не поставив в известность работодателя. Выявив нарушения, допущенные при увольнении Н., государственный инспектор выдал работодателю предписание с требованием отмены незаконного увольнения. Работодатель отказался выполнить предписание, мотивируя тем, что согласно Трудовому кодексу государственный инспектор обязан был поставить работодателя в известность о проведении проверки в организации.

Кто прав в данной ситуации? Какими правами обладает государственный инспектор труда? Каков порядок инспектирования организаций, и какими нормативными документами он регламентируется?

3. Учитель средней школы № 12 г. Правдинска обратился с жалобой на директора в профсоюзный комитет школы в связи с тем, что ему необоснованно бала занижена годовая премия. На требование профкома школы представить список и размер выплаченных премий по школе директор предоставил данные не по всем работникам школы, а только по работникам, являющимся членами профсоюза.

Дайте оценку действиям профкома и директора школы. Какими правами обладают профсоюзные

органы по контролю за соблюдением нормативных актов, содержащих нормы трудового права? Относится ли профсоюзный контроль к государственному контролю? Является ли защита трудовых прав работников профсоюзами установленным законом способом защиты? Какие еще способы защиты трудовых прав вы знаете?

4. Группа работников городской поликлиники пожаловалась на нарушение администрацией законодательства о труде в городской комитет профсоюза работников здравоохранения. Комиссия горкома профсоюза, прибывшая в поликлинику для проверки жалобы членов профсоюза в организацию допущена не была под предлогом того, что закон не предусматривает право профсоюзного контроля профорганами, не являющимися профсоюзными органами первичной профсоюзной организации.

Права ли администрация поликлиники? Что является правовым основанием для проведения проверки в данном случае? Кто устанавливает полномочия профсоюзных органов по контролю за соблюдением норм трудового права?

5. Комиссия по охране труда профсоюзного комитета завода резиново-технических изделий выяснила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, так как создалась угроза жизни работников.

В роли прокурора дайте правовую оценку действиям комиссии.

6. Профсоюзный комитет мукомольного завода потребовал от администрации представить на рассмотрение систему оплаты труда до ее утверждения приказом по заводу. Но администрация утвердила систему оплаты труда в организации, предварительно одобрив ее на общем собрании работников. Профсоюзный комитет завода обратился в государственную инспекцию по труду с жалобой на действия администрации.

Права ли была администрация, утвердив систему оплаты труда на общем собрании работников? Какова процедура учета мнения выборного профсоюзного органа? Какие действия может предпринять государственная инспекция по труду в данном случае?

7. Председатель комиссии по социальному страхованию профсоюзного комитета организации, не освобожденный от основной работы был уволен по приказу директора за неоднократное нарушение своих трудовых обязанностей без уважительных причин. Правовой инспектор обкома профсоюза потребовал восстановления председателя в связи с нарушением порядка увольнения руководителей профсоюзной организации.

Имел ли право директор организации расторгнуть трудовой договор с указанным работником? Какова процедура увольнения членов профсоюза?

8. Работник торгового предприятия «Вега» А. Колокольников, занимающий должность экспедитора, был направлен на уборку территории. Колокольников отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по предприятию он был уволен за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка организации.

Имел ли право работник отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором? В каких случаях допускается отказ от работы? К какому институту трудового права относится отказ от работы? Какие права сохраняются за работником на время отказа от выполнения работы в предусмотренных законом случаях?

9. Токарь-карусельщик В. Степанов обратился к директору с просьбой повысить ему заработную плату, так как она не повышалась последние три года, в то время как на предприятии регулярно увеличивались оклады работников. Директор отказался удовлетворить просьбу Степанова, и тот обратился в суд.

Примет ли суд к рассмотрению заявление Степанова об отказе в повышении ему заработной платы? Что такое индивидуальный трудовой спор? В каких случаях работник может обратиться с заявлением непосредственно в суд?

10. Коллективным договором, заключенным администрацией АО «Вологодский глинозем» и профкомом, предусматривалась индексация заработной платы с 1 сентября 2003 г. 20 июля администрация и профком приняли совместное постановление, которым подтвердили, что с 1 сентября будет проведена индексация заработной платы. Но в дальнейшем администрация отказалась выполнять это

условие коллективного договора, ссылаясь на возникшие экономические трудности.

Профком обратился с исковым заявлением в районный суд о принуждении к исполнению администрацией условия коллективного договора об индексации заработной платы работникам АО.

Дайте оценку действиям администрации и профкома. Какое решение, на ваш взгляд должен вынести суд. Ответ обосновать.

Правовое регулирование разрешения трудовых споров

1. На общем собрании работников АО было избрано 5 представителей работников в КТС. Однако директор АО назначать своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой КТС в АО создавать не намерен.

Что следует делать представителям работников в сложившейся ситуации?

2. Инженер Сазанов обратился в КТС с жалобой на директора предприятия, который не выполнил своего устного обещания повысить зарплату. До подачи заявления Сазанов говорил с директором по этому вопросу, но тот, не отрицая своего заявления, сказал, что повысить зарплату не может из-за плохого финансового положения предприятия.

Может ли КТС рассмотреть данное заявление? Какое решение должна принять КТС?

3. Генеральный директор АО «Росток» своим приказом создал на предприятии комиссию по трудовым спорам из пяти человек. Председателем, двумя заместителями и секретарем этим же приказом были назначены члены данной комиссии. КТС начала работу, но главный бухгалтер отказался исполнять решения КТС, ссылаясь на то, что при создании комиссии был нарушен порядок, предусмотренный законом.

Дайте заключение о правильности действий главного бухгалтера. Каков порядок создания КТС?

4. В комиссию по трудовым спорам входит 12 человек (по 6 от работников и работодателя). На заседании комиссии присутствовало 7 человек, из них 3 представителя работников и 4 представителя работодателя. Решение КТС принято большинством в 4 голоса, требования работника отклонены.

Законно ли решение КТС при таком кворуме и таком распределении голосов?

5. Слесарь Иванов получил очередную зарплату в два раза меньше, чем в предыдущие месяцы, хотя нормы выработки и расценки не менялись, а объем работы даже несколько увеличился. Иванов принес заявление в КТС с требованием взыскать недовыплаченную часть зарплаты и привлечь к ответственности виновных лиц. Председатель КТС заявления у Иванова не взял и просил его самого выяснить причины недоплаты у начальника цеха и в бухгалтерии, а также попытаться урегулировать этот вопрос путем переговоров с администрацией. Иванов обозвал председателя КТС бюрократом, который потакает жуликам, и отнес свое заявление в суд.

Прав ли председатель КТС, не принявший заявление у Иванова? Каков порядок обращения работника в КТС? Вправе ли КТС рассматривать вопросы о привлечении к ответственности представителей работодателя?

6. 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, так как выпивка состоялась в день его рождения. Председатель КТС не принял у него заявления и добавил, что с алкоголиками он не намерен разговаривать.

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

7. В районный суд обратился Петров с исковым заявлением к фабрике, в отделе кадров которой ему необоснованно, на его взгляд, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на том основании, что Петров не был связан с фабрикой какими-либо предварительными обязательствами.

Правильно ли поступил судья?

8. Районный суд удовлетворил иск Трусова о восстановлении на работе. Трусов явился на предприятие и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако представитель работодателя заявил, что решение суда обжаловано в областной суд, и пока тот не рассмотрел дело, Трусов не будет восстановлен на работе.

Какими должны быть действия Трусова в данной ситуации?

9. Петров работал почтальоном. Ему был присвоен 1-ый класс почтальона с соответствующим окладом. В трудовом договоре были указаны условия труда и квалификационный класс. Начальник почтамта издал приказ о присвоении ему 3-го класса почтальона. Считая приказ администрации неправильным, Петров обратился в суд с иском о восстановлении ему прежнего квалификационного класса. Определением суда дело было прекращено по мотивам не подведомственности спора суду, потому что требования истца сводятся к присвоению ему квалификации, т. е. к установлению новых условий труда.

Каков вид трудового спора в данном случае? Какому органу по разрешению трудового спора подведомствен данный спор?

10. На заводе «Машиностроитель» в течение 3-х месяцев работникам начисляли заработную плату, выдавали расчетные листки, а денег не выплачивали.

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

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

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

12. Руководители трамвайного парка систематически выпускали на линию неисправный подвижной состав в нарушение требований охраны труда и техники безопасности. Водители и кондукторы трампарка провели собрание и решили, что если через три недели руководство не приведет все трамваи в соответствие с техническими требованиями, то они прекращают работу на них. Свои письменные требования работники передали руководителю трампарка, от создания примирительной комиссии, каких-либо переговоров работники отказались, заявив, что следует не переговоры вести, а трамваи ремонтировать. Руководство трампарка предупредило работников, что забастовка, объявленная без соблюдения предварительных процедур, будет признана незаконной, а они уволены.

Дайте подробную правовую оценку сложившейся ситуации.

13. Учителям и другим работникам муниципальной средней школы в течение 4-х месяцев не платили заработную плату. Профком школы призвал работников к проведению забастовки. Директор школы поддержал требования работников и заявил, что сам присоединится к этой забастовке.

Будет ли такая забастовка законной? Дайте правовой анализ сложившейся ситуации.

14. На собрании трудового коллектива завода «Северный» было вынесено постановление о недоверии правительству области и принято решение о начале забастовки с требованием отставки губернатора области. Был избран стачком. Копия решения о забастовке была направлена губернатору с предупреждением о начале забастовки через 10 дней. Поскольку губернатор в отставку не ушел, через 10 дней коллектив завода «Северный» начал забастовку.

Каковы возможные правовые последствия данной забастовки? Может ли возникший конфликт быть разрешен на основании закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»?