

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Худин Александр Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 05.09.2023 22:19:28

Уникальный программный ключ:

08303ad8de1c60b987361de7085acb509ac7da143f415362ffaf0ee37e73fa19

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Курский государственный университет»

Колледж коммерции, технологий и сервиса

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

по МДК 01.02 Трудовое право

специальности 40.02.04 Юриспруденция



Курск, 2023

Содержание

1. Пояснительная записка	4
2. Методические рекомендации к практическим заданиям	5
3. Практическая работа №1	
. Анализ Конституции РФ и Декларации прав и свобод человека и гражданина	6
4. Практическая работа №2	
Анализ действующего законодательства в сфере труда с использованием СПС «ГАРАНТ»	8
5. Практическая работа №3	
Сравнительный анализ принципов трудового права	10
6. Практическая работа №4	
Трудовая правоспособность и дееспособность субъектов трудового права, решение задач и правовых ситуаций	12
7. Практическая работа №5	
Основания возникновения и прекращения трудовой правосубъектности гражданина (работника).	14
8. Практическая работа №6	
Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства	15
9. Практическая работа №7	
Составление отдельных положений коллективного договора	17
10. Практическая работа №8	
Составление соглашений	20
11. Практическая работа №9	
Анализ ФЗ «О занятости населения в РФ», решение задач и правовых ситуаций	22
12. Практическая работа №10	
Определение законности признания граждан безработными	23
13. Практическая работа №11	
Сравнительный анализ трудового договора и гражданско-правового договора о труде	25
14. Практическая работа №12	
Составление проекта трудового договора	27
15. Практическая работа №13	
Расторжение трудового договора по инициативе работника и работодателя, решение задач и правовых ситуаций	28
16. Практическая работа №14	
Гарантии защиты персональных данных, решение задач и правовых ситуаций	30
17. Практическая работа №15	
Регулирование труда работников в возрасте до 18 лет, решение практических ситуаций	32
18. Практическая работа №16	
Решение профессиональных ситуаций по установлению рабочего времени	35
19. Практическая работа №17	
Определение порядка предоставления ежегодных отпусков	35
20. Практическая работа №18	
Порядок выплаты заработной платы, решение практических ситуаций	40
21. Практическая работа №19	
Составление ученического договора	44
22. Практическая работа №20	
Решение профессиональных ситуаций по применению мер дисциплинарного взыскания	45

23. Практическая работа №21	
Порядок оформления документов при совершении дисциплинарного проступка работником	48
24. Практическая работа №22	
Решение практических ситуаций по применению норм об охране труда	50
25. Практическая работа №23	
Порядок оформления несчастного случая на производстве	53
26. Практическая работа №24	
Решение практических ситуаций по возмещению вреда работнику, пострадавшему в результате несчастного	54
27. Практическая работа №25	
Определение прямого действительного ущерба, причиненного работодателю	55
28. Практическая работа №26	
Определение оснований для привлечения к материальной ответственности работодателя и работника	56
29. Практическая работа №27	
Составление проекта договора о полной материальной ответственности	58
30. Практическая работа №28	
Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам, решение практических ситуаций	59
31. Практическая работа №29	
Порядок рассмотрения коллективного трудового спора, решение практических ситуаций	61
32. Практическая работа №30	
Решение практических ситуаций, связанных с привлечением работодателя к ответственности за нарушение трудового законодательства	63
33. Практическая работа №31	
Определение видов ответственности за нарушение трудового законодательства	67

Пояснительная записка

Практикум подготовлен как методическое обеспечение МДК. 01.02. «Трудовое право», который является частью рабочей программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС по специальности СПО 40.02.04 Юриспруденция.

Цель: оказание помощи обучающимся в формировании практических умений и навыков по МДК.01.02 «Трудовое право».

Практические занятия являются важным звеном в организации учебного процесса, одним из видов самостоятельной и исследовательской деятельности обучающихся. При самостоятельной подготовке обучающихся предусматривается изучение литературы, информации из периодической печати, работа с ресурсами Интернет, разработка творческих заданий, схем, таблиц, проектов.

Практическое занятие проводится после изучения теоретического материала. Методические указания включают тему и цель каждого занятия, описание содержания определенной темы занятия, методики организации, представлены средства, порядок проведения работы, предложены вопросы и тестовые задания, критерии оценки работы обучающихся.

Результатом освоения программы междисциплинарного курса является овладение обучающимися профессиональными (ПК) и общими (ОК) компетенциями в соответствии ФГОС СПО: ПК 1.1.; ПК. 1.2.; ПК 1.3.; ОК 01.; ОК 02.; ОК 03.; ОК 04.; ОК 05.; ОК 06.; ОК 07.; ОК 09.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:
применять на практике нормы трудового законодательства;
анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:
нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
содержание российского трудового права;
права и обязанности работников и работодателей;
порядок заключения прекращения и изменения трудовых договоров;
виды трудовых договоров;
содержание трудовой дисциплины;
порядок разрешения трудовых споров;
виды рабочего времени и времени отдыха;
формы и системы оплаты труда работников;
основы охраны труда;
порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Структура методических указаний соответствует МДК.02.01 «Трудовое право», которая выполнена в соответствии с требованиями ФГОС СПО.

2. Методические рекомендации к практическим заданиям

Для выполнения практических занятий обучающимся необходимо иметь следующие принадлежности: ручка, карандаш, линейка, тетрадь.

Подготовка к практическим занятиям должна начинаться с изучения соответствующей учебной и методической литературы, учебных лекций, источников Интернет по теме практического занятия. Усвоив содержание, необходимо внимательно ознакомиться с рекомендациями по этой теме. Особенно внимательно следует отнестись к подходам решения проблем, выполнения творческих заданий. Необходимый для выполнения заданий материал приведен в перечне литературы по каждой теме из приведенного ниже списка литературных источников, рекомендуемых для подготовки к практическим занятиям.

Порядок выполнения работы сводится к следующему:

- запись темы и цели работы;
- актуализация теоретических знаний, необходимых для выполнения работы;
- выполнение заданий по алгоритму, творческих заданий и диагностических методик, интерактивных упражнений, моделирование ситуаций;
- ознакомление со способами отражения, фиксации полученных результатов;
- обобщение и систематизация результатов в виде таблиц, диаграмм, алгоритмов, выводов, рекомендаций.

На практическом занятии обучающийся должен уметь кратко устно пояснить, с чем связана проблема, дать оценку ситуации и обосновать свое решение с обязательными ссылками на конкретные методические положения.

Работы оцениваются по пятибалльной системе.

Практическая работа №1

Тема: Анализ Конституции РФ и Декларации прав и свобод человека и гражданина

Цель занятия: углубить знания студентов по правам и свободам человека и гражданина; способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков при работе с Конституцией РФ и Всеобщей декларацией прав и свобод граждан; способствовать формированию у студентов личностного восприятия значимости прав и свобод человека.

Средства обучения: Конституция РФ и Всеобщая декларация прав и свобод граждан, учебные пособия, опорный конспект

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Составьте таблицу, в которой укажите сравнительную характеристику Декларации прав и свобод человека и гражданина и Конституции РФ по следующим критериям:

- Декларации прав и свобод человека и гражданина.
- Конституции РФ
- год принятия
- какие разделы, главы посвящены, статьи праву на труд
- какие статьи раскрывают принципы трудового законодательства
- субъекты трудового права
- объект трудового права
- юридические факты
- контроль в сфере трудовых правоотношений

Критерии	Декларации прав и свобод человека и гражданина.	Конституции РФ
Год принятия		
Какие разделы, главы посвящены праву на труд		
Какие статьи раскрывают принципы трудового законодательства		
Субъекты трудового права		
Объект трудового права		
Юридические факты		
Контроль в сфере трудовых правоотношений		

Задача 1. Какие статьи Конституции РФ направлены на регулирование трудовых правоотношений. Приведите нормативные акты, позволяющие обосновать развитие конституционных положений в законодательстве о труде РФ и субъектов РФ.

Задача 2. Являются ли источниками трудового права:

- 1) нормативные акты о труде Союза ССР;
- 2) Гражданский кодекс РФ;
- 3) акты профсоюзных органов;
- 4) приказы, распоряжения руководителя организации;
- 5) устав г. Ижевска;
- 6) акты судебных органов;
- 7) трудовой договор.

Обоснуйте свой ответ.

Практическая работа №2

Тема: Анализ действующего законодательства в сфере труда с использованием СПС «ГАРАНТ»

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучать дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать.

Средства обучения: НПА, учебные пособия, опорный конспект

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.

4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Анализ Трудового кодекса РФ.

- наименование закона
- последняя редакция закона
- структурный анализ
- цели и задачи закона
- имеются ли отсылочные нормы и к каким законам они отсылают
- указывается содержание разделов, глав, статей.

Задание 2. Какие статьи Конвенций направлены на регулирование трудовых правоотношений. Приведите нормативные акты, позволяющие обосновать развитие конституционных положений в международном законодательстве о труде.

Задача 1. Какие статьи Конституции РФ направлены на регулирование трудовых правоотношений. Приведите нормативные акты, позволяющие обосновать развитие конституционных положений в законодательстве о труде РФ и субъектов РФ.

Задача 2. Найдите положения в ТК РФ, которые:

- могут конкретизироваться работником (работниками) по соглашению с работодателем;
- отсылают к другим нормативным актам о труде;
- применяются по усмотрению работодателя;
- в настоящее время не действуют.

Задача 3. Серов поступил на работу для выполнения строительных работ на дому к своему дальнему родственнику Чирову. Проработав неделю, Серов попросил, чтобы Чиров заключил с ним трудовой договор, завел трудовую книжку и произвел двойную оплату за работу в выходные дни. Чиров отказался выполнить требования Серов, а по истечении двух дней, когда последний закончил кладку кафеля в ванной комнате, произвел с ним расчет и сказал, что больше в его помощи не нуждается. Серов обратился в суд, дополняя свои требования еще и восстановлением на прежней работе.

Решите дело.

Задача 4. К адвокату за разъяснениями о соответствии международно-правовым нормам обратились:

- а) дворник Ромов, заработная плата которого ниже прожиточного минимума;
- б) учительница Ванина, которой заработную плату выдали продуктами питания;
- в) родители одной из школ, считая минимальный возраст в 14 лет для поступления на работу несовершеннолетних недопустимым;
- г) группа женщин, которым отказали в приеме на работу на шахту.

Дайте мотивированный ответ!

Задание 2. Какие статьи Конвенций направлены на регулирование трудовых правоотношений. Приведите нормативные акты, позволяющие обосновать развитие конституционных положений в международном законодательстве о труде.

Практическая работа №3

Тема: Сравнительный анализ принципов трудового права

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков

Средства обучения: НПА, учебные пособия, опорный конспект

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Проанализируйте ст.2 Конституции РФ

Задание 2. Раскройте принципы трудового права а) на общеправовые (гуманизм, социальная справедливость, законность, принцип равенства перед законом); б) межотраслевые – (охрана здоровья, социальное обеспечения, защита и охрана материнства и детства, принцип неприкосновенности и защиты частной собственности); в) отраслевые – отражающие специфику отрасли права; г) внутриотраслевые – свойственные отдельным институтам отрасли права. Оформите в виде таблицы

Задание 3. Проанализируйте содержание принципов трудового права и приведите примеры правовых норм, в которых эти принципы нашли свое отражение. Результаты отразите в таблице.

Принцип правового регулирования труда	Его краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве

Задание 4. Разделите группу на две подгруппы, одна из которых будет обосновывать необходимость отмены ограничения применения труда женщин на подземных работах, доказывая дискриминационный характер запретов, а другая будет отстаивать необходимость сохранения таких ограничений.

Задача 1. Найдите в действующем законодательстве:

- общеправовые принципы, относящиеся к трудовому праву;
- межотраслевые принципы, регулирующие трудовые отношения;
- конституционные принципы трудового права;
- отраслевые принципы трудового права;
- принципы отдельных институтов трудового права;

и дайте им краткую характеристику.

Задача 2. Ночной клуб «До зарницы» разместил в местной газете объявление, в котором пригласил на работу барменов для работы в ночное время. С целью трудоустройства к администратору обратилось двое молодых людей, которые закончили специальные курсы и оба имели небольшой опыт работы барменом. Единственное различие между ними состояло в том, что один из них, Федор, был афро-россиянином (имел черный цвет кожи), а второй, Степан, – уроженцем села Вавож со светлым цветом кожи. На работу был принят Федор. При этом администратор объяснил Степану, что преимущество было отдано Федору ввиду его темного цвета кожи.

Имела ли место дискриминация по признаку цвета кожи? Вправе ли Степан требовать устранения дискриминации в сфере труда и каким способом?

Задача 3. Является ли принудительным трудом: призыв на военную службу; невыплата заработной платы; понижение в классном чине или звании; направление студентов на уборку помещений учебного заведения; дисциплинарный перевод.

В каких актах приводится понятие «принудительный труд»? При ответе на задачу используйте положения законодательства РФ и международно-правовых актов.

Задача 4. Петренко и Иванчук сначала вместе закончили школу, а после службы в Российской Армии поступили работать в Ижевский машиностроительный завод слесарем 5 разряда. В связи с сокращением численности работников (слесарей 5 разряда) Петренко был уволен на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а Иванчук оставлен на работе. Петренко обратился к начальнику цеха с требованием объяснить, почему при равной квалификации, производительности труда и стаже работы он был уволен, а Иванчук нет. Начальник цеха объяснил, что Иванчук является членом профсоюза, а Петренко два года назад вышел из профсоюза, заявив об его бесполезности. Уволить члена профсоюза сложнее, поэтому для увольнения был выбран Петренко.

Была ли допущена дискриминация в сфере труда в отношении Петренко? Решите задачу, разделившись на две группы, одна из которых будет обосновывать наличие дискриминации, а другая – ее отсутствие (деловая игра).

Задача 5. Предложите модели правового регулирования, которые обеспечивали бы наиболее эффективное регулирование привлечения иностранных работников российскими работодателями, при этом не должно допускаться их дискриминации (мозговой штурм).

Практическая работа № 4

Тема: Трудовая правоспособность и дееспособность субъектов трудового права, решение задач и правовых ситуаций

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучать дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков

Средства обучения: НПА, учебные пособия, опорный конспект

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задача 1. Лядов в возрасте 17,5 лет был принят на работу в ночной клуб без оформления трудового договора; в приказе было указано: принят барменом. По инициативе работодателя он был уволен спустя три месяца со дня трудоустройства. В клубе не было профсоюза, и Лядов, несогласный с увольнением, в тот же день обратился с просьбой помочь в прокуратуру.

1. Соответствует ли законодательству трудоустройство Лядова?
2. Может ли Лядов быть восстановлен на работе прокурором или федеральной инспекцией труда?
3. С учетом норм ст. 269 ТК РФ поясните, является ли субъектом трудового права комиссия по делам несовершеннолетних?

Задача 2. Изучите правовое положение профсоюзов. Сгруппируйте права профсоюзов в сфере установления условий труда работников и в сфере контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде, оформите в виде таблицы.

Задача 3. Изучите главу 57 ТК РФ, ответьте на вопрос: обладает ли государственная инспекция труда правом принудительного исполнения работодателем обязанности по выплате начисленной, но не выплаченной в срок заработной платы и других выплат, причитающихся работнику?

Задача 4. 12-летний Исаев, ученик музыкальной школы, самостоятельно от своего имени заключил трудовой договор с театрально-зрелищным учреждением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, исполняя в ходе театральных постановок эпизодические роли с использованием музыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и затем попросил оплатить ему работу. Директор театрально-зрелищного учреждения отказался оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений.

1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения?
2. Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение?

3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?

Задача 5. Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурами-отделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали.

В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.

1. Может ли Айкин быть признан работодателем?

2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы и кто должен ее выплатить?

3. Какое решение должен принять суд?

Задача 6. Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.

Задача 7. Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.

Задание 1. Проведите сравнение работодателей - юридических лиц и работодателей - физических лиц, оформив в виде таблицы. Критерии сравнения: право принятия локальных нормативных актов; создание производственных советов; заключение коллективного договора; профессиональное обучение работников; оформление приема на работу; изменение трудовых договоров; прекращение трудовых отношений; ответственность в сфере труда; иные критерии.

Практическая работа №5

Тема: Основания возникновения и прекращения трудовой правосубъектности гражданина (работника).

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков

Средства обучения: НПА, учебные пособия, опорный конспект

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Раскройте правовой статус и правосубъектность работника.

Задание 2. Раскройте трудоспособность как элемент правосубъектности.

Задание 3. Когда возникает трудовая правосубъектность работника?

Задание 4. Возможно ли ограничение трудовой правосубъектности работника?

Дайте обоснованные ответы.

Задача 1. Иванов заключил трудовой договор о работе в качестве дворника ТСЖ «Прогресс». Через месяц после начала работы он заболел гриппом, в связи с чем по его просьбе работу выполнял его сын, двенадцатилетний Максим. Иванов проболел восемь дней. После выздоровления он продолжил работу. При получении заработной платы Иванов обнаружил, что заработную плату за дни болезни ему не начислили. Не согласившись с этим, он обратился с иском к ТСЖ «Прогресс» о взыскании заработной платы за восемь дней (время болезни). В исковом заявлении он указал, что, хотя и не выходил на работу в эти дни, работу за него выполнял его сын. В отзыве на исковое заявление представитель ТСЖ «Прогресс» указал, что в указанные дни Иванов на работу не выходил, листок нетрудоспособности для оплаты не предъявлял. Его сыну всего 12 лет, в связи с чем с ним не может быть заключен трудовой договор.

Задача 2. После окончания торгового училища С. пришла устраиваться на работу в торговый центр. Ей отказали, объяснив, что следует прийти через два месяца, когда исполнится 18 лет. Однако в другом магазине ее взяли на работу продавцом с предварительным испытанием на три месяца и предложили подписать договор о полной материальной ответственности.

Законны ли действия работодателя? Когда возникает трудовая правосубъектность у граждан? Изменится ли ситуация, если С. достигнет совершеннолетия?

Задача 3. Пашкова Сергея, 17 лет, приняли на работу в магазин, торгующий алкоголем. Работодатель потребовал подписания договора о полной материальной ответственности, а вечером из-за неявки другого сотрудника предложил задержаться до закрытия магазина. Пашков отказался, за что ему пригрозили увольнением. С какого момента возникает трудовая правосубъектность граждан? Правомерны ли действия работодателя? Как П. может защитить свои права?

Практическая работа №6

Тема: Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, а на основе имеющихся у студентов знаний расширить и конкретизировать их представления о правах человека, а также закрепить навыки правовой защиты личности

Средства обучения: НПА, учебные пособия, опорный конспект

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Раскройте принципы социального партнерства

Задание 2. Со ссылкой на ст. ст. 45, 46 ТК РФ дать примерный перечень вопросов, по которым стороны соглашений могут включать взаимные обязательства в содержание соглашений.

Задание 3. Составить образец трудового соглашения

ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

в лице _____, действующего на основании _____, именуемый в дальнейшем «Заказчик», с одной стороны,
и гр. _____, паспорт: серия _____, № _____, выданный _____, проживающий по адресу: _____, именуемый в дальнейшем «Исполнитель», с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили настоящий договор, в дальнейшем «Договор», о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ КОНТРАКТА

1.1. Заказчик поручает, а Исполнитель принимает на себя обязательство выполнить следующие работы _____ в срок до « ____ » 2016.

1.2. Работа должна отвечать следующим требованиям: .

1.3. Заказчик обеспечивает Исполнителя всем необходимым для выполнения работы, предусмотренной настоящим договором.

1.4. Заказчик обязан своевременно принять и оплатить работу.

2. РАЗМЕР И ПОРЯДОК ОПЛАТЫ

2.1. За выполненную работу Заказчик уплачивает Исполнителю _____ рублей.

2.2. Оплата производится не позднее _____ со дня принятия работы.

3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

3.1. Стороны несут материальную ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязательств в соответствии с действующим законодательством.

4. ДОСРОЧНОЕ РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА

4.1. В случае нарушения одной из сторон обязательств по договору другая сторона вправе расторгнуть его в одностороннем порядке.

4.2. .

5. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

5.1. Споры по настоящему договору рассматриваются судом.

6. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Заказчик Юр. адрес: Почтовый адрес: ИНН:КПП: Банк:Рас./счёт: Корр./ счёт:БИК:
ИсполнительРегистрация:Почтовый адрес: Паспорт серия :Номер: Выдан: Кем:
Телефон:

7.ПОДПИСИ СТОРОН

Заказчик _____

Исполнитель _____

Задача 1. На заседании профсоюзного комитета газодобывающей компании «Факел», председатель рассказал о том, что согласно отраслевому тарифному соглашению установлены более высокие тарифные ставки, оклады работникам, чем по коллективному договору, действующему у них на предприятии.

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

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

Практическая работа №7

Тема: Составление отдельных положений коллективного договора

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.

4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. На основании трудового законодательства дайте правовой анализ коллективного договора

Задание 2. Составьте примерный текст уведомления со стороны представителей работников выглядит следующим образом:

Руководителю организации _____

УВЕДОМЛЕНИЕ

о начале коллективных переговоров

Профсоюзный комитет _____ (наименование организации)

(варианты:

а) единый представительный орган первичных профсоюзных организаций (указать, каких), сформированный совместным решением профсоюзных комитетов(дата), протокол № ___,

б) представительный орган (или представитель) работников, уполномоченный решением общего собрания (конференции) работников от__ протокол №)

уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 2002- 2004 гг.

В соответствии с ст. 36 Трудового кодекса РФ и ст. 12 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение _____ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до _____.

[число, месяц)

Интересы _____ работников _____ на _____ переговорах представляют: _____

(Список членов комиссии от стороны работников)

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам или средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить _____.

Председатель профкома

(Иные лица, возглавляющие

представительство работников) _____

(подпись)

« ____ » _____ 2002 года

Задание 3. Оформляется приказ руководителя организации и постановлением профсоюзного комитета о создании комиссии. Примерный текст приказа приводится ниже.

ПРИКАЗ

№ _____

(дата)

О проведении коллективных переговоров

по подготовке и заключению коллективного договора

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях от 11 марта 1992 г. № 2490-1 (с изменениями и дополнениями от 1 мая 1999 г. № 176-ФЗ), _____ (другие правовые основания), уведомлением профсоюзной организации от _____ о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 2016 - 2017 гг.

2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе _____ человек, поручив представлять _____ интересы _____ работодателя:

_____ (список)
и _____ включив _____ в _____ нее _____ со _____ стороны
работников _____

(список из постановления профкома от « _____ » _____ 2002г. № _____)

3. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний, а _____
- на все время переговоров с сохранением среднего
заработка (список)

4. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключении коллективного договора на 2016 - 2017 гг.

5. Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам в 15.00.

6. Руководителям отделов на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение _____ дней(указать срок не более двух недель).

7. Начальнику АХО _____ подготовить помещение _____ для ведения в нем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

Руководитель организации _____

(подпись)

ПРОТОКОЛ № _____

работы комиссии по переговорам

Дата _____

Время работы с _____ до _____ часов

В переговорах участвовали:

Члены комиссии: _____

Приглашенные лица: _____

Рассматриваемый вопрос _____

Соглашение достигнуто по _____

Разногласия

1. _____

2. _____

3. _____ и т.д.

Решено: _____

Внесены предложения:

1. _____

2. _____
3. _____
Дата следующей встречи _____
Вопросы, которые будут обсуждаться _____
Подписи сопредседателей комиссии:

Секретарь _____

Задача 1. В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы.

Могут ли трудовые отношения регулироваться коллективным договором? Возможно ли включение в коллективные договоры условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный ТК? Является ли коллективный договор основанием возникновения трудовых отношений?

Задача 2. Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе не вправе в течение одного года устраиваться в организацию-конкурента с аналогичным профилем работы.

В роли государственного инспектора труда дайте юридическую оценку действиям работодателя. Вправе ли организация устанавливать порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров? В чью компетенцию входит определение этого порядка?

Задача 3. В период проведения переговоров по заключению коллективного договора директор завода «Сибмаш» в соответствии со ст. 135 ТК РФ направил в профсоюзный комитет 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 подписал вышеупомянутый приказ.

Вскоре на заводе был заключен новый коллективный договор, в котором указывалось, что он действует с момента подписания и что установление системы оплаты и стимулирования труда осуществляется с согласия профкома. После подписания коллективного договора профком обратился к директору с требованием отмены приказа об утверждении положения об оплате труда, поскольку оно было принято без согласия профкома.

Правомерно ли требование профкома в случаях, когда приказ вступил в силу до подписания коллективного договора; б) приказ вступил в силу после подписания коллективного договора? Как действуют нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, во времени?

Задача 4. При разработке проекта коллективного договора в ЗАО «Корд» представители работодателя предложили предусмотреть одновременное предоставление всем работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в июле каждого года. Представители работников отвергли это предложение, ссылаясь на то, что предоставление отпуска исключительно летом ущемляет права любителей зимнего отдыха.

Дайте оценку условию коллективного договора, предлагаемому представителями работодателя, с точки зрения его соответствия нормам Трудового кодекса РФ. Приведите правовые аргументы «за» или «против» включения такого условия в коллективный договор.

Задача 5. В п.1 ст. 1 коллективного договора АО «Сибнефть» указано, что коллективный договор заключен между администрацией и трудовым коллективом. Оцените законность данного положения.

Практическая работа №8

Тема: Составление соглашений

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.

4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

1. Понятие, виды, стороны и содержание соглашений.
2. Ответственность сторон социального партнерства .
3. Международно-правовой опыт социального партнерства в сфере труда.

Задачи для предварительной подготовки

Задание. Составление соглашений.

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

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

Решите дело.

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

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

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

Решите дело.

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

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

- в случаях опоздания на работу уменьшать размер ежемесячной премии.

Правомерно ли включение данных условий в содержание коллективного договора?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Решите дело.

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

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

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

Решите дело.

Практическая работа № 9

Тема: Анализ ФЗ «О занятости населения в РФ», решение задач и правовых ситуаций

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучать дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков

Средства обучения: НПА, учебные пособия, опорный конспект

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Анализ ФЗ «О занятости населения»

- наименование закона
- последняя редакция закона
- структурный анализ
- цели и задачи закона
- имеются ли отсылочные нормы и к каким законам они отсылают
- указывается содержание разделов, глав, статей.

Задание 2. Составьте таблицу, в которой отражены характеристики подходящей работы.

Признак подходящей работы	Характеристика

Задание 3. Составьте таблицу, в которой отражены основные характеристики оснований движения правового статуса безработного:

Основание возникновения статуса	Изменение статуса	Прекращение статуса

Задание 4. Составьте проект приказа руководителя ГУ «Ижевский городской центр занятости населения» о привлечении безработного к ответственности за явку безработного на перерегистрацию в состоянии алкогольного опьянения.

Задача 1. Выпускнику среднего образовательного учреждения, 18 летнему Каликадзе, обратившемуся для регистрации в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, была предложена работа проходчика в угольной шахте; Гнездилову, бывшему директору предприятия, осуществлявшего деятельность по оптовой торговле продовольственными товарами, было предложена работа продавца в продовольственном магазине; 20-летней Петровой, зарегистрированной в качестве безработной и не имевшей ранее работы, была предложена работа на кролеводческой ферме, связанная с санитарной обработкой дезинфицирующими средствами мест содержания животных; Чудову, бывшему руководителю кредитного департамента банка и имевшему до увольнения средний заработок 89 тыс. руб., была предложена кассира-операциониста общества взаимного кредитования с заработной платой 3,5 тыс. руб. Оцените предложения службы занятости населения с точки зрения соответствия признакам подходящей работы.

Задача 2. Янкова признана безработной и 2 месяца получает пособие по безработице. В службу занятости поступили сведения о том, что она все это время получала доход от продажи продуктов садоводства.

Какие меры могут быть приняты службой занятости?

Задача 3. Ситуация 2. В службу занятости обратился Николаев и представил два диплома о среднем профессиональном образовании.

Какая специальность должна быть взята за основу при подборе подходящей работы?

Задача 4. Ситуация 3. Филатова, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, обратилась в службу занятости с просьбой признать ее безработной и предоставить возможность получить переквалификацию или повышение квалификации.

Составьте заключение юрисконсульта.

Задача 5. Ситуация 4. Инженер Крапивина, проработавшая на предприятии 10 лет на условиях полного рабочего времени, была уволена в связи с ликвидацией.

Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (час езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней. Можно ли считать предложенную работу подходящей для Крапиной? Назовите признаки подходящей работы. Какие документы нужно представить Крапиной для регистрации в качестве безработной? Как будет определяться размер ее пособия по безработице, когда и в течение какого срока она будет его получать?

Задача 6. Задача 1. В поисках работы в службу занятости обратилась Попова в возрасте 56 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ей в признании безработной, так как она должна получать трудовую пенсию по старости. Попова не согласилась с таким решением, поскольку за назначением пенсии не обращалась, рассчитывая найти работу и накопить страховой стаж, дающий право на максимальную пенсию. Должна ли Попова быть признана безработной? Какую социальную поддержку она может получить службе занятости?

Практическая работа №10

Тема: Определение законности признания граждан безработными

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков

Вопросы и задания:

Задание 1. В соответствии с ФЗ «О занятости» проанализируйте основные условия при которых граждане могут быть признаны безработными и условия, при которых граждане не могут быть признаны безработными.

При каких условиях граждане могут быть признаны безработными	При каких условиях граждане не могут быть признаны безработными?

Задание 2. В соответствии с ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» дайте определение безработному.

Задание 3. Проанализируйте ст. 3 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Дайте правовое обоснование

Задача 1. Безработный Смирнов в течение трех месяцев не получал пособия по безработице. На все его обращения в районный и городской центры занятости за пособием ему отвечали, что нет денег, т. к. они не перечислены из федерального бюджета. Смирнов подал исковое заявление в районный суд с просьбой взыскать в его пользу с районного центра занятости пособие по безработице за 3 месяца и дополнительно взыскать 10 000 рублей в виде компенсации морального вреда. Представитель центра занятости в суде пояснил, что иск нужно предъявлять к Министерству финансов РФ, т. к. деньги не поступили по их вине.

Какой орган несет ответственность перед безработным Смирновым?

Задача 2. Неработающий Иванов обратился в орган службы занятости для регистрации его в качестве безработного. Орган службы занятости в регистрации отказал, ссылаясь на то, что он относится к категории занятого населения, поскольку является учредителем общественной организации «Свобода слова». Правомерен ли отказ Иванову в регистрации его в качестве безработного? Какие категории граждан считаются безработными?

Задача 3. Руководитель организации Крымов (58 лет) был уволен в связи со сменой собственника организации. В связи с невозможностью самостоятельно трудоустроиться он обратился в орган службы занятости для регистрации в качестве безработного. Учитывая, что Крымову до пенсии по старости осталось менее двух лет, орган службы занятости предложил ему досрочно перейти на пенсию по старости. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице.

Правомерны ли предложение службы занятости и отказ от него Крымова?

В каком случае орган службы занятости может предложить безработному досрочный выход на пенсию?

Практическая работа №11

Тема: Сравнительный анализ трудового договора и гражданско-правового договора о труде

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучать дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать,

Средства обучения: НПА, учебные пособия, опорный конспект

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.

4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Дайте сравнительную характеристику трудового и гражданско-правового договора. Ответ оформите в виде таблицы.

Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
1. Определение договора	
2. Предмет договора	
3. Стороны договора	
4. Существенные условия договора	
5. Срок договора	
5. Организация работы. Основные обязательства сторон	
6. Оплата по договору	
7. Риски случайной гибели результата работы	
8. Ответственность работника (исполнителя) по договору	
9. Ответственность работодателя (заказчика) по договору	

Задача 1. Серова поступила на работу в ООО «Трудный день» в качестве штукатура-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев. После истечения срока последнего Серова была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Серова обратилась с исковым заявлением в суд.

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

Задача 2. При заключении трудового договора с 16-ти летним Заикиным начальник отдела кадров ООО «Трудный разговор» потребовал следующие документы: паспорт; трудовую книжку; разрешение от родителей; справку о прохождении медицинского осмотра; аттестат об окончании школы; характеристику от школы

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

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

- 1) достижение пенсионного возраста
- 2) отсутствие регистрации
- 3) недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности
- 4) лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с отсутствием приятной внешности
- 5) женщине в связи с наличием у нее 12 детей.

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

Оцените соответствие действий работодателя нормам трудового законодательства.

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

Решите дело.

Практическая работа №12

Тема: Составление проекта трудового договора

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать,

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.

4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Задание 1. Составьте проект трудового договора с директором ОАО «Российские железные дороги». А также на основании данного трудового договора приказ о приеме на работу.

Задание 2. Проанализировав содержание ст.58,59 ТК РФ и судебной практики, подготовить законопроект о внесении изменений и дополнений в указанные нормы. На практическом занятии обосновать необходимость внесения изменений и дополнений.

Задание 3 . Подготовьте доклад (группа 6 человек) о нетипичных видах трудового договора. Оцените необходимость законодательной регламентации указанных видов.

Задача 1. С согласия директора НИИ заведующий гаражом Григорьев пригласил 4 каменщиков для выполнения временной работы по кладке теплых боксов. Однако после завершения работы каменщики расчета не получили, так как бухгалтерия института отказалась им платить, считая, что Григорьев не вправе был принимать и увольнять работников. Рабочие предъявили иск о взыскании заработной платы непосредственно с Григорьева.

Определите стороны соответствующего трудового правоотношения. Решите спор.

Задача 2. Старший прораб участка строительной организации допустил плотника Васильева и направил его документы в отдел кадров управления для оформления на работу. Инспектор отдела кадров выразила сомнение относительно правомерности зачисления Васильева, так как он являлся двоюродным братом старшего прораба. Главный инженер, временно исполнявший обязанности начальника строительного управления, отложил издание приказа о зачислении Васильева на работу до возвращения начальника.

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

Решите данный спор.

Задача 3. Выпускница театрального вуза Шмелева поступила на работу в Театр юного зрителя. При заключении трудового договора по предложению администрации театра в него было включено условие о том, что в течение 5 лет молодая артистка не выйдет замуж.

Оцените правомерность включения в трудовой договор данного условия. Могут ли в трудовом договоре устанавливаться дополнительные (по сравнению с ТК РФ) условия труда? Составьте трудовой договор Шмелевой.

Является ли трудовой договор источником трудового права?

Практическая работа №13

Тема: Расторжение трудового договора по инициативе работника и работодателя, решение задач и правовых ситуаций

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучать дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Вставьте пропущенные слова в предложения

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) _____ сторон;
- 2) _____ срока трудового договора;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе _____;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе _____;
- 5) _____ работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
- 6) _____ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с _____ _____ трудового договора;
- 8) _____ работника от _____ на другую работу;
- 9) _____, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение _____ заключения трудового договора.

Задание 2. Найдите и исправьте ошибки в тексте (всего 7 ошибок): Ирина заключила с компанией, предоставляющей юридические услуги, срочный трудовой договор на 7 лет. Она приступила к выполнению трудовых обязанностей на следующий день после заключения договора, так как в нём не была указана конкретная дата начала трудовых обязанностей. Как только Ирина приступила к работе, так сразу её трудовой договор вступил в силу. В числе обязательных условий в трудовой договор была включена информация об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны и об условиях оплаты труда. В перечень дополнительных условий вошли трудовая функция, условия труда на рабочем месте и режим рабочего времени и отдыха.

Задание 3. Ответьте на вопросы

1. С какого возраста заключается трудовой договор по общему правилу?
2. Верна ли ситуация: Надя закончила 9 класс, она готовится пышно отпраздновать своё 16-летие через полгода. Для этого она решила выйти на работу и устроилась билетёром в ночной кинотеатр.
3. Верна ли ситуация: Артём закончил 9 класс, ему 14 лет. Он категорически не хочет учиться, поэтому бросил школу и пошёл работать официантом, предварительно получив устное согласие своих родителей.
4. В каких сферах деятельности допускается заключать трудовой договор лицам младше 14 лет?

Задание 4. В юридическую консультацию обратилась сотрудница, рассказавшая, что она несколько лет работала машинисткой, однако теперь в конторе установили компьютеры и всем предлагают трудиться на компьютерах. Сотрудница считает, что ей поздно переучиваться, и она опасается навредить своему здоровью. Может ли она отказаться работать на компьютере? Обоснуйте ответ юридической консультации.

Задание 5. Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, попросив уволить его сегодня же (день в день). Однако работодатель уволил его только по прошествии двухнедельного срока предупреждения об увольнении. Работник был убежден, что работодатель обязан уволить его в желаемую дату или отказать в удовлетворении заявления в принципе, но не расторгать договор в ту дату, о которой он не просил. Работник обратился в суд с требованием восстановления на работе. Работодатель заявил, что увольнение произведено в полном соответствии с трудовым законодательством.

Изучите ст. 80 ТК РФ. Правомерны ли действия работодателя?

Как можно было согласовать увольнение в желаемую дату?

Задание 5. При увольнении по сокращению штатов работодатель предлагал увольняемому несколько вакансий, чтобы работник выбрал соответствующую его образованию и квалификации должность. С работником проводилось собеседование. Однако в каждом случае устанавливалось несоответствие работника квалификационным требованиям по желаемой им должности. В результате перевод не состоялся. Работник был крайне недоволен и обратился в суд с требованием восстановления на работе, приводя в качестве аргумента то обстоятельство, что работодатель отказывал ему в переводе на должности, которые сам же предлагал ему. Он утверждал, что работодатель вводил его в заблуждение.

Какова процедура увольнения по сокращению штатов, соблюдена ли она? Как будет решено дело?

Практическая работа №14

Тема: Гарантии защиты персональных данных, решение задач и правовых ситуаций

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучать дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

1. Понятие персональных данных работника. Виды персональных данных.
2. Обработка персональных данных работников. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии и защиты.
3. Хранение и использованные персональных данных работников.
4. Передача персональных данных работника.
5. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
6. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Задание 1. Раскройте необходимые документы, которые должны быть разработаны в компании для защиты персональных данных

Задача 1. Семенов обратился в ПАО «Решение» с просьбой принять его на работу качестве ведущего специалиста отдела продаж. Начальник кадровой службы направил запрос в психоневрологический диспансер по месту жительства Семенова, в котором просил сообщить сведения о состоянии психологического развития и о фактах обращения Семенова за психиатрической помощью, поскольку организации необходимо решить вопрос о пригодности Семенова для выполнения работы.

Законны ли действия работника кадровой службы?

Задача 2. Работник Падерин, ознакомившись со своими персональными данными, хранящимися в организации, потребовал от директора ООО «Аквамарин» исключить устаревшие и исправить неверные, а также известить всех лиц, которым он ранее были сообщены, обо всех исправлениях или дополнениях. Директор не выполнил требования работника.

Правомерен ли отказ директора? Какие права по защите своих персональных данных, хранящихся у работодателя, закон предоставляет работнику?

Задача 3. Перевалов обратился в Центр занятости по месту жительства в целях поиска подходящей работы. Инспектор центра занятости потребовал от гражданина предоставить сведения о последнем месте работы, о составе его семьи, религиозных убеждениях и принадлежности к политическим партиям. Считая такие требования незаконными Перевалов обратился с жалобой к руководителю центра занятости.

Законны ли требования инспектора, какое решение о жалобе должен принять руководитель центра занятости?

Задача 4. В ПАО «Решение» было разработано и утверждено приказом директора Положение порядке обработки и хранения персональных данных работников. Директор поручил своему заместителю ознакомить с Положением всех работников под расписку.

Правомерно ли действие директора ПАО? Кто по законодательству имеет право разрабатывать меры по защите ПД работников, порядок их сбора, хранения и использования?

Практическая работа №15

Тема: Регулирование труда работников в возрасте до 18 лет, решение практических ситуаций

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучать дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

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

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

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

Задачи для предварительной подготовки

Задача 1. Сергеева, воспитывающая шестилетнего ребенка без мужа, систематически опаздывала на работу, допускала прогулы и появление на работе в нетрезвом виде. При этом она оправдывала свое поведение трудностями жизни одинокой матери. При проведении мероприятий по сокращению штата её должность была сокращена, а Сергеева уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка. При выдаче Сергеевой трудовой книжки начальник отдела кадров сказал ей, чтобы она не обращалась никуда с жалобой, поскольку ее нарушения трудовой дисциплины зафиксированы в деле и она давно заслужила увольнение.

Оцените законность увольнения Сергеевой.

Задача 2. На заседании совета директоров ЗАО «Кристалл» 15 мая 2015 г. новым генеральным директором был избран Бабаев. Приступив к своим обязанностям, он издал приказ об увольнении прежнего директора Уколова на основании п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – за продажу 7 мая прошлого года пяти легковых автомобилей ЗАО по ценам ниже рыночной. Уколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Он указал, что срок его трудового договора истекает только 25 декабря текущего года. Никаких противоправных действий, которые могли бы послужить основанием к досрочному расторжению трудового договора, он не совершал, сочная продажа автомобилей была вызвана необходимостью рассчитаться с работниками по заработной плате.

Решите дело.

Задача 3. Трошкин был принят на работу приказом от 4 февраля 2015 г. в качестве экспедитором сроком до 2 месяцев на время отсутствия Полоненко, заболевшего и находящегося на стационарном лечении. 10 марта 2015 г. Полоненко вышел на работу, а Трошкин был уволен с формулировкой «в связи с истечением срока временной работы». Через три дня Трошкин снова был принят на ту же должность и в прежнем порядке, поскольку Полоненко вновь заболел. 24 мая 2015 г. Полоненко вышел на работу, а Трошкин был в тот же день уволен с формулировкой «в связи с возвращением постоянного работника». Трошкин возражал против увольнения и обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Решите дело.

Задача 4. Инвалид II группы Киселева заключила с издательством «Урал» трудовой договор о выполнении работы на дому. По поручению издательства она печатала рукописи на собственном компьютере; оплата производилась ежемесячно из расчета 10 руб. за страницу. Однажды, увидев по телевидению передачу о льготах инвалидов в сфере труда, Киселева потребовала оплатить ей сверхурочную работу, поскольку, не зная об установлении для инвалидов сокращенного рабочего времени, она ежедневно работала по 8 часов. Женщина заявила так же требование о компенсации ей расходов на электроэнергию.

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

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

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

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

Дайте правовую оценку действиям директора, профсоюза, работников.

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

Обоснованны ли требования Аськина?

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

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

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

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

Практическая работа №16

Тема: Решение профессиональных ситуаций по установлению рабочего времени

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Раскройте виды рабочего времени по продолжительности: нормальная, сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время.

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

Задание 3. Составьте таблицу, отразив отклонения режима рабочего времени от общих правил, действующих у конкретного работодателя (сверхурочная работа, ненормированный рабочий день, дежурства, работа в ночное время, работа в выходной и праздничный день)

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

Задание 4. Дайте сравнительную характеристику видов рабочего времени, заполнив таблицу:

п/п	Критерии различия	Нормальное рабочее время	Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время
	продолжительность			
	Порядок установления			
	Оплата труда			
	иные			

Задание 5. Охарактеризуйте различные виды режимов рабочего времени, заполнив таблицу (при ответе необходима ссылка на соответствующие нормы права):

Виды режимов рабочего времени	порядок установления	сфера применения	Особенности

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

Задача 2. Заместитель директора по общим вопросам ООО «Бриз» Гарин в дни плановых совещаний появлялся на работе ранее начала рабочего дня и задерживался после окончания рабочей смены. Гарину это было необходимо в целях подготовки к совещаниям и для написания отчета по ним. Предусмотрена ли в этом случае какая-либо компенсация за переработку? Подготовьте несколько вариантов аргументированного ответа.

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

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

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

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

Задача 7. В связи с переходом предприятия на непрерывный график работы и невозможностью предоставления обеденного перерыва для отдельных категорий работников, директор завода своим приказом установил обеденный перерыв продолжительностью 15 мин. Перерыв предоставлялся поочередно группам работников и тем самым ход производственного процесса не нарушался. Правомерен ли приказ директора?

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

Практическая работа №17

Тема: Определение порядка предоставления ежегодных отпусков

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Охарактеризуйте различные виды времени отдыха, заполнив таблицу:

№	Виды времени отдыха	Кому предоставляется	Продолжительнос ть	Основани я предоставления (норма права)

Задание 2. Составьте схему «Виды отпусков» (не менее 20 позиций), заполнив таблицу:

№	Виды отпусков	Кому предоставляется	Продолжительнос ть	Основания предоставления (норма права)

Задание 3. Заполните таблицу, указав категории работников, имеющих удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск (не менее 15 позиций):

/п	Категория работников, вид работ, производств	Продолжительность ежегодного отпуска	Нормативный правовой акт
----	---	---	-----------------------------

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

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

- если работник на этот период оформил соглашение с работодателем о работе на условиях неполной рабочей недели;

- если работник на этот период оформил соглашение с работодателем о предоставлении ему еженедельно трех дней без сохранения заработной платы.

6. Возможно ли предоставление отпуска продолжительностью один день? Если да, то каков порядок его предоставления?

7. Горный рабочий имеет право на два дополнительных отпуска: за подземную работу и за вредные условия труда. Определите продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска горного рабочего.

Задача 1. Главный бухгалтер предприятия был направлен в командировку для проведения проверки работы филиала, где установленными выходными днями были воскресенье и понедельник (по его месту работы выходными днями являлись суббота и воскресенье). Выехав в субботу и пробыв в командировке 2 недели, главный бухгалтер вернулся в 12 часов дня в понедельник. По причине его отсутствия было сорвано плановое совещание, и генеральный директор потребовал объяснительную. Главный бухгалтер объяснил, что после тяжелой дороги ему необходим был отдых и попросил компенсировать ему день отъезда и возвращения из командировки предоставлением других дней отдыха как за работу в выходные дни. Правомерны ли требования главного бухгалтера? Чем регулируются особенности направления работников в служебные командировки? Каков режим рабочего времени и времени отдыха для командированных работников?

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

Задача 3. Начальнику отдела кадров поступили заявления:

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

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

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

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

Задача 4. Игнатьева, мать двоих детей, находилась в очередном отпуске с 14 июля 2007 года по 10 августа 2015 года.

8 августа 2015 года она обратилась к руководителю организации с просьбой о продлении ей отпуска на десять дней, так как с 21 по 30 июля в связи с болезнью ребенка ей был выдан листок нетрудоспособности. Руководитель организации отказался продлить Игнатьевой отпуск. Правомерно ли решение руководителя данной организации? В каких случаях и в каком порядке допускается продление и перенесение отпусков? На какие виды отпусков не распространяются правила об их продлении и перенесении? Дайте мотивированный ответ.

Задача 5. ООО «Севергазстрой», расположенное в г.Ижевске, направляет своих работников для выполнения работ вахтовым методом в г. Нефтеюганск. Коллективным договором ООО «Севергазстрой» установлено, что работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней. Дайте оценку правомерности данного нормативного условия коллективного договора.

Практическая работа №18

Тема: Порядок выплаты заработной платы, решение практических ситуаций

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Методические рекомендации

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Проанализируйте структуру и функционирование механизма правового регулирования заработной платы в современных условиях. Результаты анализа отразите в таблице.

п/п	Метод правового регулирования заработной платы	Источники права	Общая характеристика
	Государственное нормирование		
	Негосударственное нормирование (социальное партнерство)		
	Коллективно-договорное регулирование		
	Индивидуально-договорное регулирование		

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

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

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

/п	Основания предоставления гарантий и компенсаций	Нормы права	Виды предоставляемых гарантий	Виды предоставляемых компенсаций

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

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

Правомерны ли требования работников?

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

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

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

Дайте оценку правомерности требований Федорова.

Разрешите спор по существу.

Задача 3. 14.06.2024 года экономист Соловьев прекратил трудовые отношения с ОАО «Закат» по собственному желанию. Получив в день увольнения компенсацию за неиспользованный отпуск за 2024 рабочий год, Соловьев не согласился с ее размером и обратился к администрации с требованием о пересчете суммы причитающейся ему компенсации за неиспользованный отпуск. По мнению Соловьева, при исчислении среднего заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, администрация неправомерно не учла произведенные Соловьеву следующие выплаты:

а) 05.02.2024 года выплаченную Соловьеву на основании приказа генерального директора ОАО «Закат» премию за выполнение особо важного задания;

б) 20.05.2024 года выплаченную Соловьеву сумму материальной помощи в связи с рождением в семье ребенка;

в) 05.06.2024 года выплаченную Соловьеву ежемесячную премию, предусмотренную действующим в ОАО «Закат» Положением о премировании работников.

Правомерны ли требования Соловьева?

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

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

По получении расчетных листков по заработной плате за истекший месяц экономисты обнаружили, что им не произведены начисления за сверхурочную работу, а также за работу в выходной день. Директор ЗАО «Экспресс» разъяснил экономистам, что согласно действующему на предприятии коллективному договору должность «экономист» включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем; работникам,

занимающим такую должность, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней. В связи с изложенным, у работодателя отсутствует обязанность компенсировать экономистам сверхурочную работу и работу в выходной день.

Правомерно ли утверждение директора ЗАО «Экспресс»?

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

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

Правомерен ли отказ генерального директора ОАО «Парус»?

Задача 6. В ООО «Белые ночи» оплата труда руководителей и специалистов производилась на основе должностных окладов, зафиксированных в твердой сумме в штатном расписании, утвержденном генеральным директором. 23.07.2024 года генеральный директор ООО «Белые ночи» издал приказ об изменении с 25.07.2024 года оплаты труда руководителей и специалистов предприятия, установив им должностные оклады в процентах от прибыли предприятия по итогам работы за месяц. В приказе также указывалось, что в случае, если в соответствующий месяц ООО «Белые ночи» прибыли не получит, то труд руководителей, специалистов и служащих предприятия за такой месяц будет оплачиваться в размере 1 минимального размера оплаты труда. В приказе генеральный директор предприятия возложил на главного бухгалтера ООО «Белые ночи» обязанность довести данный приказ до сведения всех руководителей, специалистов и служащих предприятия, а также до сведения председателя профсоюзного комитета предприятия.

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

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

Задача 7. 06.03.2025 года с уборщицей служебных помещений ООО «Полет» Померанцевой был расторгнут трудовой договор в связи с сокращением численности работников. 26.03.2025 года Померанцева обратилась в органы службы занятости для постановки ее на учет в качестве безработной. В течение двух месяцев со дня увольнения Померанцева не работала, в связи с чем по месту прежней работы в ООО «Полет» за ней сохранялся средний месячный заработок. 03.06.2025 года Померанцева была трудоустроена, о чем органом службы занятости ей была выдана соответствующая справка. 04.03.2025 года Померанцева обратилась к бывшему работодателю ООО «Полет» с заявлением о сохранении за ней среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения, т.к. большую часть третьего месяца она была безработной. Работодатель ООО «Полет» в удовлетворении изложенной в заявлении Померанцевой просьбы отказал, мотивируя тем, что средний заработок за третий месяц со дня увольнения сохраняется лишь за теми работниками, которые не были трудоустроены на последнюю дату месяца.

Разрешите спор по существу.

Изменилось ли бы решение задачи, если бы Померанцева обратилась в органы службы занятости 07.03.2025 года?

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

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

Дайте оценку доводам работодателя.

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

Задача 9.

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

а) расходы в размере стоимости авиабилета до места командировки – г. Москвы в сумме 5050 рублей и стоимости страхового платежа по добровольному страхованию пассажиров на транспорте в сумме 100 рублей. Указанные расходы подтверждались приложенными к авансовому отчету авиабилетом и квитанцией о производстве страхового платежа.

б) расходы по проживанию в гостинице в г. Москва в течение двух суток в сумме 3 680 рублей за одни сутки. Данные расходы подтверждались квитанцией, выданной администрацией гостиницы по месту проживания Лапина.

в) суточные, связанные с проживанием в городе Москве, в сумме, затраченной работником на питание в течение двух суток, в размере 2000 рублей. Указанные расходы подтверждались чеками, выданными предприятиями общественного питания г. Москвы.

г) расходы в размере стоимости авиабилета до места проживания – г. Новосибирска в сумме 12 980 рублей. Учитывая, что авиабилет по маршруту Москва-Новосибирск Лапиным был утерян, указанные расходы Лапин подтверждал справкой управления гражданской авиации, выданной на основании отрывного талона проданного билета.

Какие расходы и в каком размере подлежат возмещению Лапину?

Практическая работа №19

Тема: Составление ученического договора

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Дайте общую характеристику права работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
2. Каковы права и обязанности работодателя по реализации права работников на повышение квалификации на производстве?
3. Какова природа ученического договора?
4. Каково содержание ученического договора?
5. Раскройте права и обязанности учеников по окончании ученичества?
6. Составьте проект ученического договора.

Задание 2. Решите задачи.

Задача 1. Работник обратился в суд с иском к работодателю и просил обязать направить его на обучение. В обоснование своих требований работник указал, что в организации внедряется новая техника, для работы с ней принимаются новые работники, тогда как работники, не имеющие навыков работы на новой технике, увольняются из организации. В связи с этим нарушается его право на сохранение рабочего места, поскольку он навыков работы с новой техникой не имеет. Суд в удовлетворении требований работника отказал, так как направление на обучение является правом, а не обязанностью работодателя. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задача 2. Медсестра УЗИ кабинета больницы Майер была направлена работодателем на курсы повышения квалификации. Майер от прохождения обучения отказалась, так как его период совпал с защитой выпускной квалификационной работы в юридическом институте, где она шесть лет училась на заочном отделении. Работодатель лишил премии Майер за отказ от обязательного по ее профессии обучения. Прав ли работодатель?

Задача 3. Врач-невролог муниципальной поликлиники была принята на работу после ординатуры. По ученическому договору (обучение в ординатуре) ей были выданы «подъемные» выплаты в размере 10000 рублей. Согласно договору врач должна была отработать после прохождения обучения в поликлинике в течение трех последующих лет. Через два года ее пригласила на работу престижная частная клиника, но когда невролог пришла увольняться, главный врач поликлиники пояснил ей, что в случае ее увольнения она должна будет вернуть 10000 рублей. Так ли это? Дайте правовую оценку ситуации. Изменится ли данное решение, если врач останется работать в муниципальной клинике по совместительству на 0,25 ставки? Найдите нормативный акт города Курска (Курской области), регулирующий эти вопросы.

Практическая работа №20

Тема: Решение профессиональных ситуаций по применению мер дисциплинарного взыскания

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Дисциплинарная ответственность работника

Задание 2. Составьте таблицу, указав виды дисциплинарных взысканий, нормативно-правовые акты, предусматривающие их применение.

/п	Нормативно- правовой акт	Виды дисциплинарных взысканий

Задание 3. Составьте таблицу, в которой укажите сравнительную характеристику дисциплинарной ответственности и иных видов ответственности (гражданско-правовой, уголовной, административной) по следующим критериям: основания ответственности, субъекты ответственности, субъекты, налагающие взыскания, виды взысканий, порядок наложения ответственности.

Критери и	Дисциплинарн ая ответственность	Гражданск о-правовая ответственность	Уголовн ая ответственность	Адм инистрати вная ответствен ность
Основан ия ответственности				
Субъект ы ответственности				
Субъект ы, налагающие взыскания				
Виды взысканий				
Порядок наложения ответственности				

Задание 4. Составьте таблицу, в которой укажите основания увольнений за нарушение трудовой дисциплины, порядок применения данного вида взыскания.

Задание 5. Подготовьте доклад на тему: «Специальная дисциплинарная ответственность».

Задание 6. Рассмотрев особенности дисциплинарной ответственности руководителя организации, подготовьте сообщение с освещением проблемных аспектов.

Задание 7. Составьте проекты приказов:

А) о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора на юрисконсульта Иванову за систематическое опоздание на работу

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

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

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

Задача 2. Библиотекарь ПТУ Тюльпанова распивала спиртные напитки и курила вместе с учеником 11 класса Абрамовичем около здания школы. Директор ПТУ Богомоллов был возмущен подобными действиями, объявил Тюльпановой выговор и уволил ее по п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ.

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

Задача 3. Помощник водителя дрезины Воркутинской железной дороги Зайчиков вышел на работу 21.03.2024 г. в состоянии алкогольного опьянения, о чем был составлен соответствующий акт. От прохождения медицинского освидетельствования он отказался. На следующий день от него потребовали дачи письменных объяснений. 24.03.2024 г. письменные объяснения он дал, указав, что перед работой выпил только пиво, а его действия не привели ни к аварии, ни к иным серьезным последствиям. Посчитав его доводы неубедительными, начальник Воркутинской железной дороги издал приказ о лишении Зайчикова удостоверения помощника водителя на срок два месяца.

Зайчиков оспорил данное дисциплинарное взыскание в суде.

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

Задача 4. В ООО «Рогатый бизон» предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий:

А) Замечание

Б) Штраф

В) Объявление неполного служебного соответствия

Г) Увольнение

Д) Лишение почетного красного знамени передовика

Е) Увольнение

А также следующие виды поощрений:

А) Предоставление дополнительного отпуска в размере 3 дней

Б) Награждение красными шароварами

В) Досрочное снятие дисциплинарного взыскания

Г) Награждение бесплатной путевкой в профилакторий «Ласточка»

Дайте правовую оценку на предмет соответствия действующему законодательству.

Задача 5. Главный бухгалтер ОАО «Трудный путь» Тунцова несколько раз опоздала на работу, о чем были составлены соответствующие акты. Директор издал приказ о наложении дисциплинарного взыскания - выговора. После налоговой проверки выяснилось, что в организации не организован бухгалтерский учет: нет необходимой

бухгалтерской документации, а годовой баланс не составлен в срок. Не дождавшись окончания проверки, директор ОАО «Трудный путь» издал приказ о лишении Тунцовой квартальной премии, кроме того, ей был перенесен отпуск с июля месяца на сентябрь месяц, не предоставлен дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, не выплачены дивиденды. Через неделю Тунцова была уволена по п.5 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия директора ОАО?

Задача 6. На судью федерального суда Суханкину за то, что она якобы по псевдонимом Правдина составляла и направляла письма в квалификационную коллегию судей с указанием ошибок, допущенных другими судьями, было наложено дисциплинарное взыскание в виде досрочного прекращения полномочий судьи с лишением второго квалификационного класса. В подтверждение совершения дисциплинарного проступка квалификационная коллегия судей сослалась на результаты служебной проверки, проведенной по просьбе председателя квалификационной коллегии судей. В рамках служебной проверки из кабинета судьи в ее отсутствие и без ее согласия 12 апреля 2015 года был изъят системный блок персонального служебного компьютера. Согласно справке подписанной помощником председателя суда и главным специалистом отдела правовой информатизации, систематизации и кодификации законодательства, анализа и обобщения судебной практики этого же суда на жестком диске системного блока были обнаружены файлы с содержанием фрагментов писем направленных председателю квалификационной коллегии судей.

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

Задача 7. Накануне празднования Нового года, 31 декабря, руководство ООО «Форсайт» организовало выезд работников во время рабочего дня в развлекательный центр для игры в боулинг. После этого Голубков и Перышкин оказались в состоянии алкогольного опьянения. Директор обратился с вопросом к юристу о возможности привлечения указанных лиц к дисциплинарной ответственности.

Подготовьте ответ юриста.

Задача 8. Секретарю Длинноноговой директор ЗАО «Самоцветы» выдал разовую доверенность на получение в ООО «Цвет камыша» картину известного художника. После получения картины, Длинноногова зашла в кафе, откуда картина и была похищена. Директор объявил выговор и взыскал с Длинноноговой стоимость картины в полном объеме.

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

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

Практическая работа №21

Тема: Порядок оформление документов при совершении дисциплинарного проступка работником

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Составьте документы, необходимые для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Ознакомьтесь со ст. 192-193 ТК РФ.

1 Работник ПАО “Альянс” охранник Смолин Евгений Геннадьевич появился на работе в состоянии алкогольного опьянения. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

2 Работник Столовой № 1 повар Лагутина Тамара Ильинична опоздала с обеденного перерыва на 35 минут. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

3 Работник салона красоты «Шармель» мастер маникюра Ласточкина Ирина Афанасьевна нахамила клиенту. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

4 Работник Столовой № 3 официант Марченко Игорь Александрович облил посетителя чаем, из-за того что ему не заплатили чаевые. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

5 Работник Магазина “У дома” продавец Пономарева Ольга Ивановна не выдала сдачу покупателю. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

6 Работник прачечной “Чистота-Красота” мастер Кузеватов Степан Александрович испортил пиджак клиента при химчистке применив сильно агрессивное средства, хотя начальник смены его об этом предупреждал. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

7 Работник Магазина “У дома” продавец Пономарева Ольга Ивановна не выдала сдачу покупателю. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

8 Работник Магазина “У дома” продавец Пономарева Ольга Ивановна не выдала сдачу покупателю. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

9 Дворник Гравин Алексей Алексеевич забыл метлу, лопату и упаковку мешков для мусора в одном из дворов, где проводил уборку у подъезда. Когда он за ними вернулся, инвентаря и мешков не обнаружил. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

10 Работник Магазина “Промтовары” продавец Иваненко Алла Павловна обсчитала покупателя, умышленно взяла с клиента на 1000 рублей больше реальной стоимости

покупки. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

11 Работник транспортной компании кондуктор Шорин Матвей Матвеевич не явился на смену. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

12 Работник Магазина “У дома” грузчик Колесов Степан Афанасьевич явился на работу в состоянии алкогольного опьянения. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

13 Водитель директора компании ООО “Три+” Кунгуренко Петр Данилович пренебрегая правилами дорожного движения, превысил скорость и врезался в столб. Составьте все документы, которые должен оформить/получить работодатель в этой ситуации.

Задание 2. Карточка с вопросами для рассмотрения

1) Какие виды юридической ответственности Вы знаете?

2) Что такое дисциплинарное взыскание?

3) Что такое дисциплинарный проступок?

4) Назовите распространенные виды дисциплинарных проступков

5) В каких локальных актах устанавливается порядок применения дисциплинарных взысканий?

6) Назовите основные нормативные акты, в которых указываются виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения.

7) Назовите основные виды дисциплинарных взысканий, применяемых в отношении работников на предприятиях, на которых Вы, в рамках дуального обучения, проходили практические занятия и практику

Задание 3: Задание на составление таблицы «Виды дисциплинарных взысканий»

Задание 4: Составление правовых документов

1 сентября 2024 года Сергеева Елена Васильевна – секретарь службы ДОУ ООО «Золотое руно», работающая в приемной начальника договорного отдела пришла на работу в 10 часов 15 минут, опоздав на 1 час 15 минут.

Проанализируйте данную ситуацию, составьте необходимые документы

Задание 5: Составление правовых документов

Два работника за 4 часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили спиртные напитки. Один решил идти домой, а второй, через 1.5 часа вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, на территории организации он был задержан руководителем. О появлении на работе в нетрезвом состоянии был составлен акт. Оцените правовые последствия действий этих работников. Проанализируйте данную ситуацию, составьте необходимые документы

Задание 6. Составьте проекты приказов:

А) о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора на юрисконсульта Иванову за систематическое опоздание на работу

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

Практическая работа №22

Тема: Решение практических ситуаций по применению норм об охране

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Вопросы и задания:

Задание 1. Обеспечение прав работников по охране труда.

Задание 2. Заполните следующую таблицу «Специальные правила по охране труда работников отдельных категорий»

п/п	Категории работников	Дополнительные льготы и гарантии	Нормы права, предусматривающие особые правила и льготы	Примечание
	Работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда			
	Женщины			
	Несовершеннолетние			
	Лица с пониженной трудоспособностью			

Задание 3. Какие особенности правового регулирования охраны труда предусмотрены для работников сельского хозяйства, транспорта, связи и других сфер деятельности? Приведите не менее 10 примеров. При ответе необходима ссылка на соответствующие нормы права.

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

Задача 1. Операторы вычислительного центра, использующие персональную вычислительную технику, обратились к работодателю с просьбой о сокращении продолжительности рабочего дня. Работодатель отказал в удовлетворении указанной просьбы, но ввел дополнительные оплачиваемые перерывы в работе и ограничил время работы непосредственно с видеотерминалами.

Правильное ли решение принято работодателем? Дайте аргументированный ответ.

Задача 2. Обжигальщик керамических изделий Костров приказом генерального директора ОАО «Стройфарфор» переведен на должность транспортировщика вагонов с окладом значительно ниже оклада обжигальщика. Основанием для перевода послужили результаты периодического медицинского осмотра, выявившего у работника наличие медицинских противопоказаний для выполнения работ обжигальщика. Костров не

согласился с переводом и потребовал предоставления ему равноценной работы и сохранения среднего заработка за все время, пока решается вопрос о его переводе, поскольку считал, что невыполнение им работы имеет место не по его вине.

Проанализируйте данную ситуацию и разрешите ее по существу.

Задача 3. На запрос санитарного врача Госсанэпиднадзора РФ о гигиенической характеристике красок, используемых при малярных работах, работодатель не представил требуемой информации, объясняя это тем, что поставщик красок отказывается сообщить необходимые сведения, ссылаясь на коммерческую тайну. Санитарный врач вручил работодателю предписание о запрете использования красок при производстве работ.

Правомерно ли решение санитарного врача и не превысил ли он своих должностных полномочий?

Задача 4. Рабочие Волков и Зайцев обратились к администрации цеха с просьбой заменить им старую спецодежду на новую в связи с истечением срока ее носки. Им объяснили, что данный срок не истек, так как Волков два месяца находился в командировке, а Зайцев 3,5 месяца болел. Кроме того, они были в отпуске по 42 дня каждый. Вернуться к вопросу рабочим предложили по истечении указанных сроков.

Правы ли администрация цеха?

Задача 5. В связи с увеличением цен на бензин и недостатком средств администрация завода приняла решение завозить молоко для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, один раз в неделю (недельную норму), а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Правомерно ли такое решение администрации? Кем устанавливаются нормы бесплатной выдачи молока? Возможна ли замена молока компенсационными выплатами?

Задача 6. При разгрузке лесоматериалов на стропальщика лесоперевалочной базы Дровосекова с вагона свалилось бревно. В результате полученной травмы Дровосеков длительное время находился на стационарном лечении, по окончании которого он был признан инвалидом в результате обострившейся гипертонической болезни. Дровосеков потребовал выдать ему акт о несчастном случае на производстве. Однако администрация базы ему в этом отказала, мотивируя свой отказ тем, что он до несчастного случая также страдал гипертонической болезнью и что частичная утрата трудоспособности произошла именно вследствие этого заболевания, а не в результате полученной травмы.

Дайте оценку правомерности требования работника.

Разрешите ситуацию по существу.

Задача 7. Химик-аналитик Пугачева была обязана пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что приказом директора ей был объявлен выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Пугачевой в руках взорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли работодатель ответственность за этот несчастный случай? Какие действия работодатель должен предпринять? Решите ситуацию по существу.

Задача 8. Государственный инспектор по охране труда, обнаружив при проверке грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи на производстве, принял следующие решения:

- а) опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- б) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 раза превышает допустимые нормы (пределы);
- в) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
- г) потребовать от директора увольнения инженера по технике безопасности как не соответствующего занимаемой должности;
- д) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда? Дайте мотивированные ответы по каждому случаю.

Задача 9. Смолкина, имеющая ребенка в возрасте до 1,5 лет, в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с отдаленностью своего места жительства от организации, где она работала. По истечению указанного периода она потребовала от директора организации уплаты ей за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время или удлинить ей отпуск на количество дней, которые в сумме составили перерывы, отведенные на кормление ребенка. В удовлетворении ее требований было отказано.

Смолкина обратилась в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам? Дайте оценку правомерности требований работницы.

Задача 10. Старший инженер по технике безопасности ОАО «Строитель» Ушаков был уволен по сокращению штатов. Не согласившись с увольнением, он обратился с иском о восстановлении на работе в суд, указав в заявлении, что является единственным специалистом по охране труда в организации, где занято более 280 работников, 80 из которых непосредственно трудятся в условиях повышенной опасности. Фактическая ликвидация обществом собственной службы безопасности труда не соответствует Конституции РФ, законодательству об охране труда и общему смыслу правового регулирования труда в России. Одновременно в заявлении было указано, что общество на протяжении трех последних лет не выделяет средств на охрану труда, обучение безопасности труда проводится лишь после настоятельных требований Ушакова и только в связи с конкретными фактами производственных нарушений.

В настоящее время обязанности по обеспечению безопасности труда возложены на руководителей подразделений, которые не имеют представления об этой работе. В организации принят коллективный договор, предусматривающий обязанности службы охраны труда и лично ее руководителя Ушакова. Профсоюзная организация в ОАО «Строитель» отсутствует.

Есть ли нарушения в действиях руководителя ОАО «Строитель»?

Ваше мнение по иску Ушакова. Дайте аргументированный ответ.

Практическая работа №23

Тема: Порядок оформления несчастного случая на производстве

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Задания и задачи:

Задание 1. Изучить порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Описать несчастные случаи, которые подлежат расследованию и учету. Задание №2. Ознакомиться с обязанностями работодателя, у которого произошёл несчастный случай. Описать порядок расследования несчастного случая.

Задание 4. Изучить и описать порядок оформления акта по несчастным случаям на производстве по форме Н-1.

4. Оформить не менее трех актов о несчастном случае на производстве и учете несчастного случая.

Контрольные вопросы:

1. Кто формирует комиссию для расследования легкого несчастного случая? 2. Кто входит в состав комиссии по расследованию легкого несчастного случая? 3. Какой несчастный случай считается производственным. 4. В каких случаях составляются акты о несчастных случаях. 5. В скольких экземплярах заполняются акт по форме Н-1? 6. В какие сроки расследуются легкий несчастный случай. 7. Виды кровотечений и способы их остановки. 8. Основные операции при выполнении непрямого массажа сердца и искусственного дыхания пострадавшему

Практическая работа №24

Тема: Решение практических ситуаций по возмещению вреда работнику, пострадавшему в результате несчастного

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Задания и задачи:

Задание 1. Дайте сравнительную характеристику материальной ответственности работодателя и работника и выделите различия в правовом регулировании материальной ответственности указанных субъектов.

Задание 2. Составьте схему, отражающую критерии разграничения материальной ответственности по нормам трудового права и имущественной ответственности за причинение вреда по гражданскому законодательству.

Критерии разграничения материальной ответственности от имущественной

Материальная ответственность по нормам трудового права	Имущественная ответственность по нормам гражданского права
---	---

Задание 3. Какие выплаты работнику при несчастном случае на производстве компенсирует работодатель и СФР. Оформите в виде таблицы.

Задание 4. Работодатель данные выплаты не производит. Но он обязан выдать СФР документы, которые понадобятся для назначения пособия: акт о несчастном случае на производстве; заключение о степени утраты профессиональной трудоспособности; копию трудовой книжки; справку о среднемесячном заработке работника за период, выбранный для расчёта ежемесячных страховых выплат; заключение медико-социальной экспертизы о нуждаемости в дополнительной реабилитации (если оно есть). Оформите документы.

Практическая работа №25

Тема: Определение прямого действительного ущерба, причиненного работодателю

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучать дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Задания и задачи

Задача 1. Иванова была принята на работу зав. складом и с ней был заключен договор о полной материальной ответственности. По истечении 6 месяцев на складе была проведена инвентаризация, в результате которой была обнаружена недостача материала на сумму 400 000 рублей. Приказом по предприятию с Ивановой была взыскана недостающая сумма. Иванова обратилась в суд с иском о возврате неправомерно удержанных денежных средств. В своем исковом заявлении она указала, что при принятии ее на работу, работодателем не была проведена инвентаризация имущества находящегося на складе с участием прежнего работника.

Разрешите сложившуюся ситуацию. Необходимо провести анализ ситуации и дать мотивированный ответ со ссылками на нормы права.

Задача 2. С бригадой, принятой на работу - 1 сентября 2023 года, для отгрузки ГСМ, был заключен договор о полной материальной ответственности. В этот же день бригада приступила к работе. Утром 2 сентября 2023 года, бригадир Иванов обнаружил недостачу ГСМ в размере 10 бочек с бензином, о чем незамедлительно доложил руководству. Через три дня, после обнаружения недостачи, работодатель предложил работникам в добровольном порядке возместить причиненный предприятию ущерб. На предложение работодателя, работники ответили отказом. Предприятием было подано исковое заявление в суд о взыскании с бригады суммы причиненного предприятию ущерба. Работники иск не признали. В своих возражениях они указали, что работодателем был заключен договор на ночную охрану территории предприятия с охранным агентством «Защита». Работники охрannого агентства «Защита» отказались от подписания акта приема-передачи объекта под охрану, мотивируя свой отказ тем, что Заказчик (работодатель) по договору обязан был организовать надлежащее хранение бочек ГСМ в металлическом ангаре, чего сделано не было.

Разрешите сложившуюся ситуацию. Необходимо обосновать свой ответ с точки зрения права.

Задача 4. Относится ли к прямому действительному ущербу: обнаруженная в конце рабочего дня недостача в кассе предприятия; утерянные кондуктором проездные билеты; взысканная судом с организации сумма причиненных ее работником убытков; суммы оплаты за вынужденный прогул; недостающая сумма от запланированной, но неполученной организацией выручки за розничную реализацию продукции.

Практическая работа №26

Тема: Определение оснований для привлечения к материальной ответственности работодателя и работника

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучать дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Задания и задачи:

Задание 1. Раскройте материальную ответственность работодателя перед работником.

Задание 2. Раскройте Материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

Задание 3. Раскройте материальную ответственность руководителя организации.

Задание 4. Проведите сравнительный анализ материальной и дисциплинарной ответственности сторон трудового договора, а также гражданско-правовой имущественной ответственности, выявите их сходства и различия. Результаты анализа отразите в таблице.

Общие черты	Материальная ответственность работника	Материальная ответственность работодателя	Дисциплинарная ответственность	Гражданско-правовая имущественная ответственность
Различия	1.			
	2.			
	3.			

Задача 1. Иванова Л. П. была принята на работу, на должность кассира в организацию оптово-розничной торговли. Договор о полной материальной ответственности с Ивановой заключен не был. По истечении месяца работы на Иванову были возложены дополнительные обязанности заведующего кассой в связи с отбытием в длительную командировку исполняющего данные обязанности работника. Исполнение обязанностей зав. кассой было возложено на Иванову приказом по организации, с которым она была ознакомлена под роспись. По вине второго кассира Петровой, произошла недостача денежных средств. На Иванову солидарно в полном объеме была возложена материальная ответственность за обнаруженную недостачу. Кроме того, вместе с наличными денежными средствами были также похищены драгоценности, принадлежащие Директору организации, хранившиеся в сейфе по просьбе директора.

Разрешите сложившуюся ситуацию. Необходимо обосновать свой ответ с точки зрения права.

Задача 2. Директор предприятия поручил водителю доставить в больницу работника, получившего производственную травму. При препровождении больного водитель совершил дорожно-транспортное происшествие, в результате которого был причинен ущерб автомобилю в сумме 20 000 рублей. По факту совершения ДТП водитель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 500 рублей.

Будет ли работник нести материальную ответственность за причинение ущерба организации? Изменится ли размер материальной ответственности в том случае, если с водителем не был заключен договор о полной материальной ответственности?

Практическая работа №27

Тема: Составление проекта договора о полной материальной ответственности

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Задания и задачи:

Задание 1. Какие работники называются материально-ответственными лицами? Чем обусловлена материальная ответственность в торговле?

Задание 2. Изучите договоры о бригадной и индивидуальной материальной ответственности. Запишите их основные реквизиты. Какие пункты по- вашему, можно было бы добавить в данные документы?

Задание 3. На бланке типовой формы заполните договор об индивидуальной материальной ответственности между кассиром (Вы) и директором магазина «Калинка» Сидоровой В.П.

Задание 4. На бланке типовой формы заполните договор о бригадной материальной ответственности.

Задание 5. Решить ситуации.

При самопроверке бригада выявила сумму недостачи товаров, которая была взыскана с них бухгалтерией. Правильно ли это?

Задание 6. Вследствие отключения электроэнергии из-за неисправности электропроводки в магазине пришли в негодность скоропортящиеся продукты, находящиеся в холодильнике. На сумму 4523 рубля. Администрация магазина была поставлена в известность докладной запиской бригады. Кто будет возмещать причиненный ущерб? Обоснуйте свой ответ.

Задание 7. Ответить на контрольные вопросы.

1 Назовите формы материальной ответственности. В чем их отличия?

2 Как распределяется сумма ущерба при бригадной материальной ответственности?

Задание 8: прочитать и ответить на вопросы.

Перечислите виды и условия наступления материальной ответственности в форме таблицы?

Виды материальной ответственности	Случаи наступления материальной ответственности
-----------------------------------	---

Задание 8. Составьте проект договора о полной материальной ответственности

Практическая работа №28

Тема: Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам, решение практических ситуаций

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Задания и задачи:

Задание 1. Определите понятие индивидуального трудового спора.

Задание 2. Каков порядок рассмотрения индивидуального трудового спора?

Задание 3. Какие сроки установлены для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и каковы последствия пропуска срока обращения?

Задание 4. Каков порядок образования КТС и что входит в ее компетенцию?

Задание 5. Укажите отличия индивидуальных трудовых споров от коллективных трудовых споров в таблице:

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

Задание 6. Укажите принципы правового регулирования рассмотрения индивидуальных трудовых споров в таблице:

Принцип правового регулирования	Краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве

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

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

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

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

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 3. Столяр Иванов обратился в комиссию по трудовым спорам в ООО «Луч» с заявлением, в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, отказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении

Иванов указал, что если ему не дают отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере.

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

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

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

Дайте правовую оценку действиям секретаря КТС.

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

Определите подведомственность спора. Решите дело.

Задача 6. Ласточкина работала администратором гостиницы «Уют» и была уволена 15 марта 2024 г. по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. В суде, куда она обратилась с иском о восстановлении на работу, было установлено: 20 января 2025 г. в отношении Ласточкиной было применено дисциплинарное взыскание – выговор, 19 февраля 2025г. она опоздала на работу на 2 часа по причине поломки будильника.

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

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

Возможно ли создание КТС в АО?

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

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

Практическая работа №29

Тема: Порядок рассмотрения коллективного трудового спора, решение практических ситуаций

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Задания и задачи:

Задание 1. Этапы коллективных трудовых споров.

Задание 2. Раскройте порядок проведения забастовки.

Задача 1. 20 мая 2024 года 56 артистов оркестра Государственного академического театра оперы и балета им. М.И.Глинки выдвинули к его руководству следующие требования:

- увеличение контрактных надбавок в два раза;
- уменьшение норм спектаклей до 14 и 16 соответственно категориям;
- ограничить количество вызовов (спектаклей и репетиций включительно) до 35;
- исключить репетиции до и после утренних спектаклей;
- опубликовать зарплаты художественного руководства, их заместителей и дирижеров.

Данные требования, которые впоследствии дополнялись и разъяснялись на собрании артистов оркестра 01.06.2024, были переданы руководству театра как предупреждение о забастовке.

Фактическая численность работников театра – 485 чел., артистов оркестра – 64 чел.

1 июня 2024 года художественный руководитель театра для разрешения коллективного трудового спора издал приказ о создании примирительной комиссии, в результате работы которой согласие между работодателем и работниками достигнуто не было.

5 сентября 2024 года на собрании артистов оркестра Театра, на котором присутствовал 51 человек, было принято решение о начале забастовки в день открытия театрального сезона 17 сентября 2024 года.

Руководство театра о начале предстоящей забастовки было уведомлено в письменной форме 6 сентября 2024 года.

17 сентября 2024 года артисты оркестра театра приостановили свою трудовую деятельность.

Художественный руководитель театра обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, ссылаясь на нарушения норм трудового законодательства при ее объявлении. Аргументировал требования тем, что оркестра не является обособленным структурным подразделением театра, в силу чего его коллектив неправомочен самостоятельно, без соответствующего решения всего коллектива театра, объявлять забастовку. Полагал, что заявленные работниками требования не могут являться предметом коллективного трудового спора.

Представители работников - артистов оркестра заявленные требования не признали. Обосновывая положение оркестра как обособленного структурного подразделения театра, ссылались на автономность его работы, наличие самостоятельных режима и графика работы, особым характером оплаты труда, возможностью работы

театра без участия оркестра с использованием фонограмм или иного сопровождения. В качестве примера сослались на оперный спектакль 17 сентября 2010 года, состоявшийся под аккомпанемент рояля. Указали, что предписания закона о сроках, процедуре и характере требований ими учтены и соблюдены.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 2. В ходе проведения забастовки, объявленной в поддержку требований работников в соответствии с законодательством об урегулировании коллективных трудовых споров, представитель работодателя и забастовочный комитет пришли к соглашению о разрешении спора. Забастовка по решению забастовочного комитета была прекращена. Однако работодатель уклонился от исполнения заключенного соглашения, в связи с чем забастовочный комитет принял решение о возобновлении забастовки. Соответствующее извещение было направлено работодателю за три дня до возобновления забастовки. Работодатель обратился в суд с требованием признания забастовки незаконной.

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

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

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

Задача 4. Работники цеха № 1 домостроительного завода «Южный дом» 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 баламутов», не обладающих никакими полномочиями.

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

Задача 5. При подготовке коллективного договора представители токарного цеха выдвинули требование о предоставлении токарям дополнительного отпуска в связи с тем, что у них очень грязная и напряженная работа. Руководство завода пояснило, что у всех работников станкостроительного завода работа трудная и грязная. Однако в цехах имеется душ и выдается спецодежда. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска завод не имеет возможности. Тогда представители работников токарного цеха объявили, что будут проводить забастовку.

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

Задача 6. В ходе проведения забастовки, объявленной в поддержку требований работников в соответствии с законодательством об урегулировании коллективных трудовых споров, представитель работодателя и забастовочный комитет пришли к соглашению о разрешении спора. Забастовка по решению забастовочного комитета была прекращена. Однако работодатель уклонился от исполнения заключенного соглашения, в связи с чем забастовочный комитет принял решение о возобновлении забастовки. Соответствующее извещение было направлено работодателю за три дня до возобновления забастовки. Работодатель обратился в суд с требованием признания забастовки незаконной.

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

Задача 7. На конференции коллектива работников трамвайного депо №1 было принято решение 20 февраля 2024 года о начале бессрочной забастовки с 10 марта 2024

года. При этом были утверждены предложения по минимуму необходимых работ для депо. Директор был поставлен в известность 21 февраля 2025 года, а 22 февраля 2024 года он обратился в суд с иском о признании объявленной забастовки незаконной, ссылаясь на то, что депо входит в систему железных дорог, где забастовки запрещены.

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

Практическая работа №30

Тема: Решение практических ситуаций, связанных с привлечением работодателя к ответственности за нарушение трудового законодательства

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно

ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Задания и задачи:

Задание 1. Раскройте понятие «защита трудовых прав» работников и его формы?

Задание 2. Какими правами и обязанностями наделены государственные инспекции Федеральной инспекции труда?

Задание 3. Какие органы осуществляют государственный надзор за соблюдением трудового законодательства?

Задание 4. Какое влияние оказывает деятельность Международной Организации Труда на правовую охрану трудовых прав работников?

Задание 5. Составьте систему нормативно-правовых актов с учетом их степени юридической силы, которые регулируют деятельность профсоюзов.

Задание 6. Проведите сравнительный правовой анализ в сфере особой социально-правовой защиты следующих категорий работников:

Льготы и гарантии в труде женщин	Льготы и гарантии в труде несовершеннолетних	Льготы и гарантии в труде инвалидов	Льготы и гарантии в труде работников Крайнего Севера и приравненных местностей

Задание 7. Укажите перечень Конвенций Международной Организации Труда, ратифицированных Российской Федерацией, которые регулируют вопросы защиты трудовых прав работников.

Задание 8. Перечислите сферы деятельности работодателя, в которых осуществляется государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности.

Задание 9. В каких случаях работники вправе использовать механизм самозащиты трудовых прав? Охарактеризуйте данные случаи.

Задание 10. В какие сроки государственные инспекции Федеральной инспекции труда должны рассматривать заявления, письма, жалобы и другие обращения граждан о нарушениях их трудовых прав?

Задание 11. Может ли государственный инспектор труда запретить работодателю использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников? В каких случаях? Аргументируйте свой ответ.

Задание 12. Охарактеризуйте порядок инспектирования работодателей государственными инспекциями труда.

Задание 13. Какие акты прокурорского реагирования могут быть принесены прокурорскими работниками в адрес тех работодателей, которые нарушают трудовые права работников? Обоснуйте свой ответ.

Задачи для предварительной подготовки

Задача 1. Столяр Пиголкин обратился в комиссию по трудовым спорам в ООО «Луч» в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, оказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Пиголкин писал, что если не дадут отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере. Однако комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы работодатель в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через 1 месяц.

Сформулируйте правовую оценку решению КТС. В какой срок столяр Пиголкин может обратиться в суд?

Задача 2. Ректор Соликамского Государственного Педагогического Института, просматривая поступившую за неделю служебную почту обнаружил 4 заявления граждан о приеме на работу: на должность лаборанта, преподавателя кафедры социологии, председателя профкома, проректора по учебной работе.

Путем совершения каких организационно-правовых действий возможно занятие названных должностей? Сформулируйте нормативно-правовое обоснование.

Влияет ли способ возникновения индивидуального трудового правоотношения на подведомственность индивидуального трудового спора?

Задача 3. Губернатор Пермского края, издал постановление об освобождении от должности начальника Управления внутренних дел области и о назначении на нее другого лица. Однако освобожденный начальник УВД не согласился с постановлением, заявив, что его назначил министр внутренних дел России и поэтому он будет продолжать исполнять обязанности начальника УВД до приказа министра о его освобождении.

Законны ли действия начальника УВД и губернатора Пермского края? Каким образом может быть решено дело?

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

Определите подведомственность спора. Решите дело.

Задача 5. Ласточкина работа администратором гостиницы «Уют» и была уволена 20 февраля 2015 года по п.5 ст.81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. В суде, куда она обратилась с иском о восстановлении на работу было установлено: 20 января 2015 г. в отношении Ласточкиной было применено дисциплинарное взыскание – выговор; 19 февраля 2015 г. она опоздала на работу на 2 часа, по причине поломки будильника.

Задача 6. Правительство УР своим распоряжением уволило Главу муниципального образования «Воткинский район» по п.10 ст.81 ТК РФ. ОН обратился в суд с иском о восстановлении на работе, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Подведомственен ли данный иск суду?

Существуют ли особенности рассмотрения трудовых споров у этой категории наемных работников?

Задача 7. Иванов работает художником в конструкторском бюро ОАО «Прикамье». Работодатель заключил с Ивановым договор подряда. В ОАО «Прикамье» действует коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками.

Распространяется ли действие коллективного договора на Иванова?

Задача 8. Два работника за 3 часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили пива с ликером. Один решил идти домой, а второй вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, но был остановлен начальником отдела кадров. О появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения был составлен акт.

Оцените правовые последствия действий данных работников.

Задача 9. Главный Военный Прокурор РФ Петров назначен на должность приказом Генерального прокурора РФ 20 декабря 2025г.

5 февраля 2026г. Совет Федерации своим Постановлением отозвал от занимаемой должности Петров за совершение аморального проступка, порочащего честь прокурорского работника.

В силу какого юридического основания возникло трудовое правоотношение у Главного Военного Прокурора РФ?

Является ли трудовой договор единственным правовым основанием для возникновения индивидуального трудового правоотношения между работником и работодателем с точки зрения действующего законодательства РФ.

Определите подведомственность данного трудового спора, учитывая, что Петров не согласен с решением Совета Федерации.

Задача 10. По объявлению о приеме на работу, прочитанному в газете «Удмуртская правда» в отдел кадров ОАО «Удмуртнефть» обратился Сидоров С.Ю. Ему было отказано в заключении трудового договора (хотя вакантные места на предприятии были) с формулировкой: «ваша фамилия господин Сидоров будет дискредитировать наше предприятия» - сказал Генеральный директор ОАО «Удмуртнефть».

Что такое дискриминация в сфере труда?

Что такое необоснованный отказ в заключении трудового договора? Имеет ли место он в данном случае?

Определите подведомственность данного спора.

Практическая работа №31

Тема: Определение видов ответственности за нарушение трудового законодательства

Цель занятия: закрепить изученный учебный материал, выработать у обучающихся умение самостоятельно изучить дополнительную информацию по дисциплине, правильно ее обработать и проанализировать, способствовать развитию сравнительных и аналитических навыков; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

Средства обучения: учебные пособия, опорный конспект, калькуляторы

Рекомендации по выполнению практической работы:

1. Внимательно прочитайте условие задачи.
2. Определите и сформулируйте суть поставленной в задаче проблемы.
3. Вспомните теоретический материал по теме, определите взаимосвязь.
4. После определения по условию задачи проблемы необходимо сделать выводы, подготовить план обоснования позиции, последовательность рассмотрения разных аспектов обозначенной проблемы.

Задания и задачи:

Задание 1. Заполните таблицу, указав конкретные санкции и нормативные акты их устанавливающие в сфере реализации юридической ответственности работодателя за нарушения трудовых прав граждан:

Уголовная ответственность должностных лиц работодателя за нарушения трудовых прав работников	Административная ответственность работодателя за нарушения трудовых прав работников	Дисциплинарная ответственность должностных лиц за нарушения трудовых прав работников	Материальная ответственность за нарушения трудовых прав работников

Задача 1. Составьте проект приказа работодателя о наложении дисциплинарного взыскания. 2. Составьте проект приказа работодателя о поощрении работника за достигнутые успехи.

Задача 2. В ТК РФ отсутствует перечень нарушений трудовой дисциплины. Государственных служащих. Составьте примерный перечень возможных дисциплинарных проступков, за которые работодатель вправе привлечь к ответственности.

Задача 3. За нарушение правил дорожного движения работника лишили водительских прав на 1,5 года. Директор автотранспортного предприятия издал приказ о переводе водителя в автослесари. Водитель от перевода отказался и на работу не вышел. Через несколько дней вышел приказ об увольнении работника за прогул без уважительных причин по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Что понимается под термином «прогул без уважительных причин»? Есть ли признаки прогула в действиях работника? Охарактеризуйте правильность действий сторон. 6. Н., работая кондуктором, систематически провозила пассажиров без билетов, получая с них плату за проезд. Об этом стало известно из жалоб пассажиров и акта, составленного общественными ревизорами. Директор автотранспортного предприятия объявил Н. строгий выговор и взыскал с нее 900 руб. (разницу между плановой выручкой и фактически сданной суммой). Можно ли рассматривать поведение работницы как дисциплинарный проступок? Прав ли директор? Возможно ли одновременное привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности? Правильно ли определен размер ущерба?

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Оценка 5 «отлично» ставится, если обучающийся:

- выполнил работу в полном объеме, с соблюдением необходимых требований;
- ответил на предложенные вопросы, не допустив при этом неправильных ответов;
- работа выполнена в срок;
- уровень исполнения работы высокий.

Оценка 4 «хорошо» ставится, если обучающийся:

- выполнил работу в полном объеме, с соблюдением необходимых требований;
- ответил не на все предложенные вопросы;
- не смог объяснить некоторые моменты, связанные с выполнением задания;
- работа выполнена в срок, но не на достаточно высоком уровне, имеются помарки

исправления.

Оценка 3 «удовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- выполнил работу в полном объеме, но допустил достаточное количество ошибок;
- ответил только на некоторые предложенные вопросы;
- не смог объяснить этапы и принципы построения работы;
- работа выполнена не в срок и выполнена на низком уровне, имеются много

помарок и исправлений.

Оценка 2 «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- не выполнил работу, или выполнил работу, допустив большое количество ошибок;
- не смог ответить на предложенные вопросы;
- работа выполнена на низком уровне.

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года [Электронный ресурс] // Справочная правовая система КонсультантПлюс
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 № 149-ФЗ (в редакции от 12.12.2023 № 588-ФЗ)
4. 2. Федеральный закон «Об архивном деле» от 22. 10. 2004 № 125-ФЗ (в редакции от 25.12.2023 № 635 - ФЗ)
5. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ (посл. ред. от 08.08.2024 № 324-ФЗ)

Основные источники:

3. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17176-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543956>
4. Головина, С. Ю. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина; под общей редакцией С. Ю. Головиной. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 313 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-01249-1. - Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/450711>

Дополнительные источники:

Зарипова З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для СПО / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 320 с. (Профессиональное образование). — URL: <https://urait.ru>.

Периодические издания:

1. Журнал «Адвокатская практика»;
2. Журнал «Юрист»

Интернет-ресурсы:

1. www.duma.gov.ru – сайт Государственной Думы Российской Федерации
2. www.fso.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации
3. www.rosmintrud.ru сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
4. www.rosminzdrav.ru – сайт Министерства здравоохранения Российской Федерации
5. www.rg.ru (сайт «Российской газеты»)

Пакеты прикладных профессиональных программ:

1. КонсультантПлюс. Справочная правовая система, содержащая действующие нормативные правовые акты