

Специальность	40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»
Наименование	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ по дисциплине Трудовое право (ч.1)
Автор(ы)	С.А. Петрова, к.п.н., преподаватель АНО ВО Университета «МИР»
Организация- разработчик	Автономная некоммерческая организация высшего образования Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка»
Рецензент(ы)	Вильдина И.Н., Балабекян А.П., Пугачева Ю.Е., преподаватель ВКК ГБПОУ СО ТПК
Аннотация	Методические указания для студентов для практических занятий по дисциплине «Трудовое право» являются частью программы подготовки специалистов среднего звена АНО ВО Университет «МИР» по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения», разработаны в соответствии с требованиями ФГОС СПО, профессиональными стандартами и рабочей программы по дисциплине «Трудовое право».

СОДЕРЖАНИЕ

Практическое занятие № 1.....	5
Практическое занятие № 2.....	8
Практическое занятие № 3.....	14
Практическое занятие № 4,5.....	20
Практическое занятие № 6,7.....	29
Практическое занятие № 8, 9, 10, 11, 12.....	35

ВВЕДЕНИЕ

УВАЖАЕМЫЙ СТУДЕНТ!

Методические указания по дисциплине «Трудовое право» для практических занятий созданы Вам в помощь для работы на занятиях, подготовки к практическим занятиям, правильного составления отчетов.

Приступая к выполнению практического задания, Вы должны внимательно прочитать цели и задачи занятия, ознакомиться с требованиями к уровню Вашей подготовки в соответствии с ФГОС СПО или примерной программой дисциплины «Трудовое право».

Все задания Вы должны выполнять в соответствии с инструкцией, анализировать полученные в ходе занятия результаты по приведенной методике.

Отчет о практическом занятии Вы должны выполнить по приведенному алгоритму, опираясь на образец.

Наличие положительной оценки по практическим работам необходимо для получения допуска к экзамену, поэтому в случае отсутствия на занятии по любой причине или получения неудовлетворительной оценки за практическую работу Вы должны найти время для ее выполнения или передачи.

Практическое занятие № 1

Тема: Понятие трудового права, его место в системе российского права. Предмет и метод трудового права.

Продолжительность: 2 часа

Цель работы: знакомство с понятием, предметом и методом трудового права. Уяснение места трудового права в системе российского права.

Образовательные результаты:

Студент должен:

уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства.

знать:

- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- понятие трудового права;
- предмет и метод трудового права.

Применяемое оборудование: ручка, тетрадь, доска, мел, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Перечень и краткое описание технических (программных) средств, необходимых для проведения занятий: Справочная система КонсультантПлюс.

Перечень раздаточного материала, используемого на занятии: текст заданий.

Задание для практического занятия

1. Устный опрос по следующим дидактическим единицам: понятие трудового права, предмет трудового права, метод трудового права, место трудового права в системе российского права.

2. Решить задачи.

Задача 1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ПАО "Машиностроительный завод "Калибр" завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

Задача 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием "Прогресс" договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни.

Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?

Задача 3. Инженер по организации нормирования труда завода "Монолит" Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю публичного акционерного общества (ПАО).

Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?

Задача 4. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли

разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений.

Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?

Задача 5. Генеральный директор ООО "Свобода" в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка).

Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?

3. Круглый стол «Система российского права»

Круглые столы - это один из самых популярных форматов проведения научных мероприятий. По сути, круглый стол представляет собой площадку для дискуссии ограниченного количества человек (обычно не более 25 человек).

Цель круглого стола – предоставить участникам возможность высказать свою точку зрения на обсуждаемую проблему, а в дальнейшем сформулировать либо общее мнение, либо четко разграничить разные позиции сторон.

Участники круглого стола должны быть знатоками обсуждаемой темы, поэтому Вам следует хорошо изучить тему круглого стола;

Методика проведения круглого стола. Круглый стол открывает ведущий (преподаватель). Он еще раз представляет тему дискуссии, направляет её ход, следит за регламентом, который определяется в начале обсуждения, обобщает итоги, суммирует конструктивные предложения. Обсуждение в рамках круглого стола должно носить конструктивный характер, не должно сводиться, с одной стороны, только к отчетам о проделанной работе, а с другой, - только к критическим выступлениям. Сообщения должны быть краткими, не более 10 - 12 минут.

Проведение круглого стола будет проходить следующим образом: ведущий интервьюирует участников круглого стола, следит за тем, чтобы высказались все участники, «держит» ход обсуждения в русле главной проблемы, ради которой организована встреча за «круглым столом».

Изложение материалов круглого стола - общее резюме, извлеченное из разных выступлений, прозвучавших в ходе обсуждения. По сути, это общие выводы по тому материалу, который прозвучал в ходе беседы или дискуссии круглого стола.

Контрольные вопросы по теме ПЗ

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Дайте понятие и соотношение общественной и технической организации труда.
3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. Почему трудовое право называют "правом социальной защиты"?
6. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
8. В чем проявляется единство и дифференциация трудового права?
9. Охарактеризуйте место трудового права в системе отраслей российского права.
10. Что составляет систему трудового права и трудового законодательства?

11. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.
12. Постарайтесь сформулировать основные тенденции развития российского трудового права на современном этапе.

**Задания обучающимся для самостоятельной работы по итогам ПЗ
(домашняя работа)**

1. Подготовить доклады.

1. Предмет трудового права: трудовые отношения работников с работодателями. Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.
2. Метод трудового права и его особенности.
3. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.
4. Система трудового права. Общая и Особенная части. Институты отрасли трудового права.
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и других).
6. Трудовое право как наука и учебная дисциплина.

2. Решить задачи.

Задача 1. Капитонов, будучи учредителем и участником ООО «СтройЦентр», выходя из общества, обратился к исполнительному директору с просьбой о внесении периода его деятельности по созданию общества и пребывания в числе участников в трудовую книжку с тем, чтобы это время было включено в трудовой стаж. У руководителя кадровой службы возникли сомнения о возможности включения указанного периода в трудовой стаж. Капитонов, настаивая на своей просьбе, указал, что являясь участником ООО «СтройЦентр», он неоднократно выполнял различные работы в интересах общества: осуществлял коммерческое посредничество, участвовал в деловых переговорах, доставлял на своем личном автомобиле руководителей к месту переговоров, ездил за документами и т. п.

Какова правовая природа отношений Капитонова и ООО «СтройЦентр»? Правомерно ли требование Капитонова?

Задача 2. Индивидуальный предприниматель Куприн осуществляет деятельность, связанную с реализацией продуктов питания. В октябре Куприн заболел, и его родственник выразил желание оказать ему помощь и осуществлять продажу продуктов питания в киоске в период заболевания Куприна. Индивидуальный предприниматель Куприн и его родственник заключили гражданско-правовой договор, в силу которого родственник безвозмездно осуществляет продажу продуктов питания в киоске индивидуального предпринимателя. Условиями указанного договора предусмотрено, что родственник индивидуального предпринимателя осуществляет торговлю в течение всего времени работы киоска, находится в киоске каждый день - 5 дней в неделю по 8 часов.

Включаются ли данные отношения в предмет трудового права? Назовите признаки трудовых правоотношений.

Задача 3. Директор завода, в связи с падением объемов производства, организовал бригаду из ранее уволенных работников, для выполнения ремонтно-строительных работ вне территории завода. Договор был заключен лишь с бригадиром, который получал вознаграждение и перераспределял всю сумму между членами бригады. По истечении 10 месяцев работы, бригадир обратился в профсоюз с просьбой разъяснить, в каких

отношениях бригада состоит с заводом и полагается ли им компенсация за неиспользованный отпуск.

Составьте ответ заявителю от имени профсоюза.

Задача 4. Яковлева работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установленные часы: часть помещений по указанию начальника АХО убирала до начала, а остальные – по окончании рабочего дня организации. Через два года Яковлева обратилась с заявлением о предоставлении ей ежегодного отпуска. Директор организации отказал Яковлевой в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по договору подряда; трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался, поэтому у нее нет права на отпуск.

В каком правоотношении состоит Яковлева с организацией? Дайте правовую оценку действиям директора.

Задача 5. Для строительства магазина были приняты 7 человек по срочному трудовому договору и 5 человек по договору подряда. Через 11 месяцев граждане, работающие по договору подряда, потребовали предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. Руководитель в предоставлении отпуска отказал, мотивируя тем, что ГК РФ не предусматривает предоставление отпуска. Возник спор, договоры подряда были расторгнуты. Работники подали иски о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального ущерба.

Назовите отличие трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда граждан.

3. Заполните таблицу:

Отношения, составляющие предмет трудового права	Краткая характеристика (субъект, объект, содержание)

4. Охарактеризуйте различные формы применения труда, заполните таблицу:

Форма применения труда	Отличительные особенности	Правовое регулирование

5. Составить логическую схему: система трудового права.

Практическое занятие № 2

Тема: Источники и принципы трудового права

Продолжительность: 2 часов

Цель работы: знакомство с источниками и принципами трудового права

Образовательные результаты:

Студент должен:

уметь:

- выявить источники трудового права;

знать:

- источники и принципы трудового права.

Применяемое оборудование: ручка, тетрадь, доска, мел, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Перечень и краткое описание технических (программных) средств, необходимых для проведения занятий: Справочная система КонсультантПлюс.

Перечень раздаточного материала, используемого на занятии: текст задания.

Задание для практического занятия

1. Устный опрос по следующим дидактическим единицам: источники трудового права, принципы трудового права.

2. Решить задачи.

Задача 1. Степанов, работающий по договору подряда в ООО «Интеграл», написал заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании Конвенции МОТ № 52 (1936 г.) «Об ежегодных оплачиваемых отпусках». Директор ООО в предоставлении отпуска отказал, ссылаясь на ст. 37 Конституции РФ.

Сравните Конвенцию МОТ № 52, Конституцию РФ и Трудовой кодекс РФ. Какие источники права подлежат применению при рассмотрении спора?

Составьте решение комиссии по трудовым спорам.

Задача 2. Орган исполнительной власти субъекта РФ принял нормативный акт, увеличивающий выплаты при увольнении работников по сравнению с федеральным уровнем.

Допустимы ли такие действия органа исполнительной власти субъекта РФ с точки зрения законодательства РФ? Назовите особенности разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Задача 3. Пузырев был уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии. В суде работник заявил, что распил спиртные напитки на рабочем месте после окончания работы. В решении суда содержатся ссылки на п. 42 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому допускается увольнение за появление работника в нетрезвом состоянии в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей.

Какие виды толкования норм права вы знаете? Какой вид толкования норм права применил Верховный суд? Является ли Постановление Пленума Верховного Суда источником права?

Задача 4. Руководитель организации единолично внес изменения в правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся изменений режима работы организации, мотивируя свое решение отсутствием профкома, что привело к возникновению коллективного трудового спора.

В каком порядке принимаются и изменяются правила внутреннего трудового распорядка? Составьте заключение юрисконсульта.

Задача 5. Хитрунов в рабочее время изготавливал инвентарь для собственной дачи, допустив порчу оборудования организации. Учитывая, что ущерб нанес при самовольном использовании технических средств организации, работодатель включил в размер ущерба, подлежащего возмещению, упущенную выгоду (неполученные доходы) на основании Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный организации. В судебном заседании представитель ответчика заявил, что включение в

размер ущерба упущенной выгоды недопустимо, так как Трудовой кодекс РФ предусматривает возмещение только прямого действительного ущерба, и подлежит применению как нормативный как высшей юридической силы.

Какой нормативный акт подлежит применению при вынесении решения суда?

Задача 6. Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе, во-первых, выплачивает работодателю неустойку в размере 50 000 руб., во-вторых, не вправе устраиваться на работу в организацию с аналогичным профилем работы.

Оцените правомерность таких условий. Вправе ли организация устанавливать порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора? В чью компетенцию входит определение этого порядка?

3. Круглый стол «Источники и принципы трудового права».

Круглые столы - это один из самых популярных форматов проведения научных мероприятий. По сути, круглый стол представляет собой площадку для дискуссии ограниченного количества человек (обычно не более 25 человек).

Цель круглого стола – предоставить участникам возможность высказать свою точку зрения на обсуждаемую проблему, а в дальнейшем сформулировать либо общее мнение, либо четко разграничить разные позиции сторон.

Участники круглого стола должны быть знатоками обсуждаемой темы, поэтому Вам следует хорошо изучить тему круглого стола;

Методика проведения круглого стола. Круглый стол открывает ведущий (преподаватель). Он еще раз представляет тему дискуссии, направляет её ход, следит за регламентом, который определяется в начале обсуждения, обобщает итоги, суммирует конструктивные предложения. Обсуждение в рамках круглого стола должно носить конструктивный характер, не должно сводиться, с одной стороны, только к отчетам о проделанной работе, а с другой, - только к критическим выступлениям. Сообщения должны быть краткими, не более 10 - 12 минут.

Проведение круглого стола будет проходить следующим образом: ведущий интервьюирует участников круглого стола, следит за тем, чтобы высказались все участники, «держит» ход обсуждения в русле главной проблемы, ради которой организована встреча за «круглым столом».

Изложение материалов круглого стола - общее резюме, извлеченное из разных выступлений, прозвучавших в ходе обсуждения. По сути, это общие выводы по тому материалу, который прозвучал в ходе беседы или дискуссии круглого стола.

Контрольные вопросы по теме ПЗ

1. Дайте понятие источников трудового права.
2. Назовите признаки источников трудового права.
3. Назовите классификацию источников трудового права.
4. Приведите примеры международных правовых актов, регулирующих трудовые отношения.
5. Приведите примеры федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, регулирующих трудовые отношения.
6. Назовите признаки локальных нормативных актов, как источников трудового права.

7. В чем заключается единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений?
8. Назовите особенности действия источников трудового права.
9. Дайте понятие принципов трудового права.
10. Назовите межотраслевые принципы регулирования труда, закрепленные в Конституции РФ.
11. Каково значение принципов трудового права?
12. Раскройте содержание основных принципов трудового права.
13. Каково содержание принципа свободы труда? Найдите в Трудовом кодексе нормы права, закрепляющие действие этого принципа.
14. Каково содержание принципа равенства прав и возможностей в трудовом законодательстве? Найдите в Конвенциях МОТ и Трудовом кодексе РФ нормы, в которых названный принцип реализован.
15. Раскройте содержание принципа социального партнерства. Какие нормы права способствуют реализации этого принципа?

**Задания обучающимся для самостоятельной работы по итогам ПЗ
(домашняя работа)**

1. Подготовить доклады.

1. Особенности системы источников трудового права.
2. Общая характеристика важнейших источников трудового права.
3. Трудовое законодательство - предмет совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов.
4. Акты-соглашения: генеральное, региональные, межотраслевые тарифные, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные и другие, коллективные договоры.
5. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем.
6. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.
7. Единство и дифференциация правового регулирования труда. Общее и специальное законодательство. Роль судебной практики по трудовым делам в правоприменительной деятельности.
8. Международные стандарты трудовых прав. Значение международных договоров, конвенций и рекомендаций.

2. Расположите в таблице виды источников трудового права по мере убывания юридической силы:

Вид источника трудового права	Субъект (ы) нормотворчества	Порядок принятия	Значение в правовом регулировании труда

3. Укажите в таблице отраслевые принципы трудового права, конкретизирующие межотраслевые принципы в сфере труда, закрепленные в Конституции Российской Федерации.

Межотраслевые принципы в сфере труда, закрепленные в Конституции Российской Федерации	Отраслевые принципы трудового права

4. Решить задачи.

Задача 1. В соответствии с действующим в ОАО «СеверИнвест» коллективным договором работников, являющихся руководителями (их заместителями) выборных органов первичной профсоюзной организации, можно уволить по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Правомерно ли включение в коллективный договор данного условия и должно ли оно применяться, если Определением Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 N 1369-О-П аналогичное положение ч. 1 ст. 374 ТК РФ признано недействующим и не подлежащим применению? Подготовьте правовое заключение.

Задача 2. В организации в целом и в ее обособленном структурном подразделении заключены отдельные коллективные договоры. Коллективный договор организации предусматривает большие размеры стимулирующих выплат (премий) по сравнению с коллективным договором ее филиала.

Какой коллективный договор подлежит применению для оплаты труда работников филиала? Охарактеризуйте особенности коллективного договора как источника трудового права.

Задача 3. В организации приказом руководителя утвержден локальный нормативный акт «Антиалкогольная политика компании». Его положениями предусмотрено, что за распитие алкогольных напитков в организации, как в рабочее, так и в нерабочее время, или же за появление в офисе компании в состоянии опьянения даже в нерабочее время, работник будет уволен. Принимаемые на работу лица знакомятся с указанным документом одновременно с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, а уже работающим предъявляется требование подписать указанный документ под угрозой увольнения.

Правомерно ли введение такого локального акта? Каким требованиям должны соответствовать нормы локальных актов?

Задача 4. Для учета мнения первичной профсоюзной организации в профсоюзный комитет ООО «Луч» поступил разработанный работодателем проект локального нормативного акта. Этот проект содержал следующие положения: работодатель выплачивает заработную плату один раз в месяц, 25 числа; право на отпуск работника наступает только после года непрерывной работы; в целях экономии фонда оплаты труда сверхурочные работы оплачиваются в одинарном размере; работодатель имеет право снижать до 50 процентов заработную плату работнику, который нарушил трудовую дисциплину или некачественно выполнил работу; на работе работники должны носить

униформу с символикой фирмы, в случае нарушения этого требования работнику объявляется выговор и из его зарплаты взыскивается штраф в размере 3 000 руб.

Определите, соответствуют ли названные пункты локального акта положениям трудового законодательства. Какова роль профсоюза при принятии локальных актов в организации? Какие действия может предпринять профсоюз в данном случае?

Задача 5. Рассмотрите ситуации с позиции нормативных требований к порядку принятия и введения в действие локальных нормативных актов.

- На предприятии действуют две первичные профсоюзные организации. У какого профсоюза работодатель должен запрашивать мотивированное мнение при принятии локального нормативного акта?

- Работники организации не являются членами профсоюза и первичная профсоюзная организация не сформирована. Правомерно ли в такой ситуации принятие работодателем локального нормативного акта (например, положения о профессиональном развитии персонала), определяющего формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников без учета мнения работников?

- Работодатель разрабатывает проект правил внутреннего трудового распорядка. В организации отсутствует первичная профсоюзная организация, однако работниками на общем собрании был избран представитель. Необходимо ли направлять указанному представителю в соответствии с ч. 1 ст. 190 ТК РФ проект правил для учета его мнения?

- Руководитель организации единолично внес изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся изменений режима работы организации и введения дресс-кода.

Правомерны ли действия руководителя организации? Опишите порядок внесения изменений в содержание локального нормативного акта.

Задача 6. В трудовом договоре и должностной инструкции работника (продавца), принятого на работу с испытательным сроком три месяца, отсутствует указание на обязанность вежливого обращения с клиентами.

Вправе ли работодатель уволить работника до истечения срока испытания в случае поступления от клиентов жалоб на грубость работника? Дайте характеристику должностной инструкции, назовите особенности разработки и принятия этого документа. Охарактеризуйте функции и назначение должностной инструкции.

Задача 7. Гражданка Жукова была принята водителем грузовой машины грузоподъемностью свыше 2,5 тонн. Профком потребовал прекращения трудового договора по причине нарушения работодателем правил охраны труда. Жукова написала жалобу в вышестоящий профком, указав, что трудовым законодательством запрещается

дискриминация по половому признаку, так как установлен принцип равенства мужчин и женщин.

Составьте ответ профкома.

Задача 8. Гражданину Морозову, имевшему регистрацию в г.Сургут, отказали в трудоустройстве в г. Тюмень по факту отсутствия тюменской регистрации. Морозов обжаловал отказ в суд, ссылаясь на то, что работодателем нарушен принцип равенства прав граждан.

Раскройте содержание принципа равенства граждан в трудовом праве, укажите нормы, в которых реализуется этот принцип. Разрешите спор по существу.

Задача 9. В консалтинговом агентстве открылась вакансия на должность регионального менеджера финансовой службы. К соискателям на вакантную должность предъявляются следующие требования:

- мужчина, возраст 27-40 лет;
- стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, желательно, непрерывный;
- предыдущее место работы – крупная организация;
- увольнение с прежнего места работы по уважительной причине (не по виновным обстоятельствам);
- высшее образование, обязательен диплом одного из ведущих отечественных государственных университетов (заявления выпускников институтов и университетов не имеющих государственной аккредитации не рассматриваются), средний балл оценок по дисциплинам – 4,5; наличие дополнительных сертификатов по специальности приветствуется;
- знание иностранного языка и владение компьютером;
- инициативность, коммуникабельность;
- наличие прописки в данном населенном пункте;
- отсутствие вредных привычек и проблем со здоровьем;
- наличие автомобиля;
- отсутствие задолженностей по кредитам;
- отсутствие судимостей, связей с криминалитетом (проверка осуществляется службой безопасности организации).

Определите правомерность требований, предъявляемых к кандидатам на вакантную должность. Как соотносится каждое из указанных требований с принципами трудового права? Результат оформите в виде таблицы.

Задача 10. В ООО «ТурСервис» в пределах установленной квоты был принят на работу гражданин Сидоров, являющийся инвалидом 2 группы. В ООО действует система премирования, установленная локальным актом, однако в трудовой договор, заключенный с Сидоровым соответствующий пункт о выплате премий со ссылкой на положение о премировании включен не был, вследствие чего премии, полагающиеся всем другим работникам, в отношении него не исчислялись и не выплачивались. На вопрос Сидорова, чем же объясняется такой подход, ему пояснили, что поскольку в связи с состоянием здоровья он может выполнять должностные обязанности лишь в ограниченном объеме (в том числе не сможет работать сверхурочно, в праздничные и выходные дни и пр.), организация не распространила на него систему премирования.

Определите правомерность указанного решения.

Задача 11. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор.

Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.

Практическое занятие № 3

Тема: Субъекты трудового права.

Продолжительность: 2 часа

Цель работы: знакомство с субъектами трудового права.

Образовательные результаты:

Студент должен:

уметь:

- определять субъекты трудового права;

знать:

- субъекты трудового права;

Применяемое оборудование: ручка, тетрадь, доска, мел, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Перечень и краткое описание технических (программных) средств, необходимых для проведения занятий: Справочная система КонсультантПлюс.

Перечень раздаточного материала, используемого на занятии: текст задания.

Задание для практического занятия

1. Устный опрос по следующим дидактическим единицам: понятие и классификация субъектов трудового права, правовой статус работника в трудовом праве, правовой статус работодателя и представителя работодателя, правовой статус работников как коллективного субъекта трудового права, правовой статус профсоюзной организации.

2. Решить задачи.

Задача 1. В ходе проведения проверки по охране труда профком обнаружил, что грузчиком работает 15-летний Мухин. Информация поступила в государственную трудовую инспекцию. В адрес работодателя было вынесено предписание о необходимости прекращения трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу.

Составьте юридическое заключение. Назовите специфику правового статуса несовершеннолетних работников.

Задача 2. В Драматическом театре при подготовке спектакля в качестве артистов потребовалось обязательное участие Олега (10 лет) и Наташи (14 лет).

Каков порядок привлечения к такой деятельности несовершеннолетних?

Задача 3. Признанный недееспособным по решению суда Свиридов заключил трудовой договор с 16-летним Кузиным по поводу помощи в ведении домашнего хозяйства.

Могут ли быть указанные граждане субъектами трудовых отношений?

Задача 4. Организация (численность штата - 15 человек) отказала в трудоустройстве гражданину, имеющему инвалидность. При этом отказ был обоснован именно тем, что гражданин является инвалидом, и состояние его здоровья препятствует ему занимать указанную должность и осуществлять на ней трудовую деятельность, исполняя должностные обязанности в полном объеме.

Правомерны ли действия организации? Дайте понятие правдееспособности работника как субъекта трудового права. Назовите случаи ограничения дееспособности работника. Назовите особенности применения труда лиц с пониженной трудоспособностью.

Задача 5. Пациенты психиатрической больницы в качестве трудовой терапии изготавливали кашпо для цветов. Впоследствии эти изделия реализовывались администрацией больницы. Опекун одного из больных обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, которая, по его мнению, причитается его подопечному за выполненную работу.

Назовите особенности правосубъектности работника. Какое решение может принять суд?

Задача 6. Крюкова заключила с работодателем договор о работе на дому. Необходимый объем работ следовало выполнить за 14 дней. По окончании срока Крюкова потребовала оплаты сверхурочных, так как ей пришлось работать по 9 часов в день и компенсации за работу в выходной день.

Подлежат ли удовлетворению требования Крюковой? Назовите специфику правового статуса лиц, работающих на дому.

Задача 7. В связи с отсутствием в организации отдела кадров, на бухгалтера приказом директора возложены дополнительные обязанности по составлению приказов по кадрам и ведению трудовых книжек без какой-либо доплаты.

Должен ли в подобной ситуации работодатель доплачивать работнику за выполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией? Назовите основные права работника. Дайте характеристику права работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Задача 8. В юридическую консультацию обратился индивидуальный предприниматель с вопросом: «Какая ответственность возникает у индивидуального предпринимателя, если работник не использовал свой отпуск? Обязана ли организация принудительно отправить работника в отпуск, если он не подал заявление на отпуск или компенсацию?»

Охарактеризуйте конституционное право работника на отдых. Подготовьте правовое заключение по вопросу заявителя.

Задача 9. Работник письменно предупредил работодателя об увольнении по собственному желанию и отработал две недели. Однако в последний рабочий день перед увольнением между работником и работодателем произошел конфликт, в результате, работник стер все файлы с базами данных клиентов, договоров из своего рабочего компьютера. Следствием его действий стало нарушение нормального хода работы организации.

Как работодатель может поступить в этой ситуации? Назовите и охарактеризуйте виды юридической ответственности работника.

Задача 10. В юридическую консультацию обратился представитель организации с вопросом: «Как правильно оформить российскому работодателю трудовые отношения с иностранными работниками, если их трудовая деятельность будет осуществляться на территории иностранного государства, гражданами которого они являются?»

Возможно ли применение дистанционного труда в отношении иностранных работников? Подготовьте ответ заявителю.

Задача 11. Иванова устроилась на работу в Западно-Сибирский банк Сбербанка России в г. Тюмень.

Кто в данном случае будет выступать в качестве работодателя? К кому Иванова может предъявлять иски в случае возникновения трудового спора?

3. Деловая игра «Субъекты трудового права»

Работа выполняется студентами в малых группах по 3 человека. Каждая группа получает 5 карточек с заданиями.

Задача 1. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.

Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

Задача 2. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера.

В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?

Задача 3. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его работе в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова.

В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов?

Задача 4. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с работы незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылался на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения.

В каком правоотношении состояли истец и ответчик?

Как Вы считаете, какое решение примет суд?

Задача 5. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет.

Соответствуют ли закону данные требования?

Задача 6. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения.

Соответствует ли это требование трудовому законодательству?

Задача 7. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза,

генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина?

Задача 8. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;

б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы;

в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спорам;

г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

Контрольные вопросы по теме ПЗ

1. Дайте понятие субъекта трудового права.
2. Какие элементы составляют содержание правового статуса субъектов трудового права?
3. Дайте классификацию субъектов трудового права.
4. Раскройте содержание правового статуса работника как субъекта трудового права.
5. Раскройте содержание правового статуса работодателя.
6. Раскройте содержание правового статуса представителя работодателя.
7. Раскройте содержание правового статуса работников как коллективного субъекта трудового права.
8. Дайте определение профсоюзной организации. Назовите признаки профсоюза.
9. Каково содержание правового статуса профсоюзной организации?
10. Раскройте содержание правового статуса иных субъектов трудового права.

Задания обучающимся для самостоятельной работы по итогам ПЗ (домашняя работа)

1. Решить задачи.

Задача 1. Свиридов, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя, занимается торгово-закупочной деятельностью и хочет взять на постоянную работу кассира. В налоговой инспекции Свиридову сказали, что кассир должен зарегистрироваться в качестве предпринимателя.

Правомерно ли это требование налоговой инспекции? Как нужно оформить отношения между предпринимателем Свиридовым и кассиром?

Задача 2. Индивидуальный предприниматель Крюков арендовал здание магазина и принял Рыбакову на должность директора магазина. Для оптимальной организации дальнейшей деятельности, Крюкову требуется юридическая консультация по следующим вопросам: «Имеет ли право директор принимать на работу сотрудников в соответствии со штатным расписанием? Имеют ли право директор, главный бухгалтер заключать договоры, выдавать доверенности на получение товара?»

Подготовьте ответ заявителю. Каковы особенности правового положения представителей работодателя? Назовите способы наделения полномочиями по управлению трудом представителей работодателя.

Задача 3. Профсоюзный комитет ООО «Интеграл», работающий на общественных началах, обратился к руководству ООО с предложением начать переговоры о заключении коллективного договора. Однако директор ООО отказался от переговоров, пояснив, что профком не проходил государственную регистрацию, не обладает правами юридического лица и, следовательно, не является субъектом трудовых отношений.

Дайте оценку действиям директора.

Задача 4. Петров и Марьянов являются членами производственного кооператива и одновременно его работниками. Решением внеочередного общего собрания членов кооператива (в котором участвовал Марьянов и голосовал против вынесенного решения) Петров и Марьянов исключены из состава членов кооператива за нарушение устава кооператива, а именно за то, что состояли членами профессионального союза работников производственного кооператива. Согласно уставу члены кооператива добровольно принимают на себя обязанности не быть членами союзов, объединений, фондов и других юридических лиц, имеющих отношение к трудовому или иному участию членов производственного кооператива в данном кооперативе. На основании данного решения трудовые отношения Петрова и Марьянова с кооперативом были прекращены. Согласно уставу кооператива прекращение членства в кооперативе влечет прекращение трудовых отношений.

Правомерно ли их исключение из состава членов кооператива по указанному основанию? Дайте характеристику правовому положению профсоюзов. Назовите правовые принципы, на которых основывается деятельность профсоюзов.

Задача 5. Выборная профсоюзная организация выдвинула требования о расторжении трудового договора с руководителем организации вследствие того, что в организации нарушается трудовое законодательство, задерживается выплата заработной платы, не установлено новое оборудование.

Правомерны ли требования профсоюзной организации? Какие меры должны предпринять юрист-консульт, представляющий интересы работодателя?

Задача 6. В соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ в выборный орган первичной профсоюзной организации за 3 месяца до начала массового увольнения работников в связи с сокращением численности или штата работников направлено сообщение о принятии решения о сокращении численности работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В ответ профсоюз затребовал обосновать принятое решение, включая финансово-экономическое обоснование, предусматривающее в том числе размеры средств, запланированных на проведение указанных мероприятий.

Обязан ли работодатель удовлетворить указанную просьбу? Охарактеризуйте право профсоюза на получение информации.

Задача 7. Вышестоящий профсоюз отказал в даче согласия на увольнение заместителя руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, объяснив это тем, что решение о сокращении занимаемой им должности принималось в связи с желанием работодателя освободиться от активного защитника трудовых прав работников в организации.

Может ли работодатель обжаловать отказ в суд или решение вышестоящего профсоюза является окончательным и безусловным к исполнению? Дайте характеристику гарантий работникам, входящим в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы.

Задача 8. Председатель выборной профсоюзной организации по приглашению принимал участие в работе съезда профсоюзных деятелей в США во время своего ежегодного отпуска. Прибыв со съезда, он написал заявление о продлении ему отпуска на количество дней пребывания в США, потребовав оплатить проезд и иные командировочные расходы, связанные пребыванием на съезде. Получив отказ со стороны работодателя, написал соответствующее заявление в суд.

Составьте решение суда. Назовите права, обязанности и ответственность профсоюзной организации.

Задача 9. На собрании работников организации вынесено решение о необходимости выплаты премии по итогам работы за год. Главный бухгалтер обратился за разъяснением в юридический отдел.

Составьте юридическое заключение. Проанализируйте права работников на участие в управлении организацией.

Задача 10. В юридическую консультацию профсоюзов обратился член совета трудового коллектива завода Бардышев с просьбой уточнить, какие полномочия есть у трудового коллектива в области управления трудом и в сфере социального развития, а также есть ли у него индивидуальные права участвовать в управлении производством.

Составьте ответ Бардышеву.

Задача 11. Российская организация намеревается привлечь к трудовой деятельности временно пребывающих в РФ иностранных граждан, прибывших в РФ в порядке, не требующем получения визы (не являющихся высококвалифицированными специалистами).

Какие документы необходимы для осуществления такими гражданами трудовой деятельности в РФ в соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»? Подготовьте развернутый ответ заявителю с указанием алгоритма действий. Составьте перечень необходимых документов.

Задача 12. Работодатель с целью улучшения работы организации решил создать производственный совет. Юристу организации было дано поручение разработать алгоритм осуществления этого мероприятия в соответствии с действующим законодательством.

Подготовьте необходимые материалы.

Практическое занятие № 4, 5

Тема: Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные договора и соглашения

Продолжительность: 2 часа

Цель работы: знакомство с социальным партнерством в сфере труда

Образовательные результаты:

Студент должен:

уметь:

- проводить коллективные переговоры;
- заключать и изменять коллективный договор;

знать:

- понятия и принципы социального партнерства.

Применяемое оборудование: ручка, тетрадь, доска, мел, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Перечень и краткое описание технических (программных) средств, необходимых для проведения занятий: Справочная система КонсультантПлюс.

Перечень раздаточного материала, используемого на занятии: текст задания.

Задание для практического занятия

1. Устный опрос по следующим дидактическим единицам: Понятие социального партнерства в сфере труда, принципы социального партнерства, стороны социального партнерства и их представители, уровни социального партнерства, формы социального партнерства, понятие и порядок проведения коллективных переговоров, понятие и стороны коллективного договора, порядок заключения и изменения коллективного договора, содержание и действие коллективного договора, понятие соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, их виды и стороны, содержание и действие соглашений, порядок принятия соглашений, контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений, ответственность сторон социального партнерства.

2. Круглый стол «Социальное партнерство в сфере труда».

Круглые столы - это один из самых популярных форматов проведения научных мероприятий. По сути, круглый стол представляет собой площадку для дискуссии ограниченного количества человек (обычно не более 25 человек).

Цель круглого стола – предоставить участникам возможность высказать свою точку зрения на обсуждаемую проблему, а в дальнейшем сформулировать либо общее мнение, либо четко разграничить разные позиции сторон.

Участники круглого стола должны быть знатоками обсуждаемой темы, поэтому Вам следует хорошо изучить тему круглого стола;

Методика проведения круглого стола. Круглый стол открывает ведущий (преподаватель). Он еще раз представляет тему дискуссии, направляет её ход, следит за регламентом, который определяется в начале обсуждения, обобщает итоги, суммирует конструктивные предложения. Обсуждение в рамках круглого стола должно носить конструктивный характер, не должно сводиться, с одной стороны, только к отчетам о проделанной работе, а с другой, - только к критическим выступлениям. Сообщения должны быть краткими, не более 10 - 12 минут.

Проведение круглого стола будет проходить следующим образом: ведущий интервьюирует участников круглого стола, следит за тем, чтобы высказались все участники, «держит» ход обсуждения в русле главной проблемы, ради которой организована встреча за «круглым столом».

Изложение материалов круглого стола - общее резюме, извлеченное из разных выступлений, прозвучавших в ходе обсуждения. По сути, это общие выводы по тому материалу, который прозвучал в ходе беседы или дискуссии круглого стола.

3. Решить задачи.

Задача 1. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка руководитель организации пригласил адвокат одного из юридических бюро поручив ему подготовить и представить проект правил внутреннего трудового распорядка на утверждение конференции трудового коллектива. Такой порядок принятия локальных нормативных актов был предусмотрен действующим коллективным договором.

Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя?

Задача 2. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согласился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора головной организации по юридическим вопросам.

Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не работающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя филиала? Какими нормативными правовыми

актами регулируются указанные вопросы?

Задача 3. В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном объединении в профорганах двух профсоюзов, созданных в этом объединении, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров.

В частности, должен ли каждый профсоюз в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? От имени кого ведет переговоры эта комиссия? Может ли коллективный договор, заключенный с одним профсоюзом, распространен на работников и других профсоюзов данной организации? Подготовьте правовое заключение.

Задача 4. В юридическую консультацию Областного совета профессиональных союзов Самарской области в течение месяца обратились представители различных трудовых коллективов с просьбой ответить на следующие вопросы.

Правом или обязанностью работодателя является заключение коллективного договора при отсутствии инициативы по заключению коллективного договора со стороны работников?

Генеральный директор фирмы предложил сотрудникам заключить коллективный договор.

Сроки согласования коллективного договора оговорены не были.

Работники подписали договор, а работодатель пока никаких действий не предпринимает.

Вправе ли работодатель не подписать коллективный договор? Предусмотрена ли ответственность в случае отказа работодателя от заключения коллективного договора? Какие сроки установлены для подписания коллективного договора? Каков порядок заключения коллективного договора?

Распространяется ли коллективный договор на сотрудников, принятых на работу после его подписания? Если да, то нужно ли оформлять присоединение новичка к уже действующему в организации договору?

Год назад в организации заключен коллективный договор. В этом году изменился представитель работников, т.е. поменялся председатель профкома. Нужно ли заключать дополнительное соглашение к коллективному договору? Или надо заключать новый договор уже между работодателем и новым представителем работников?

Подготовьте заключения по этим вопросам.

Задача 5. В организации действуют одновременно три профсоюза в целях защиты интересов работников по профессиональному признаку. Работодатель предложил заключить новый коллективный договор, так как срок старого истек. Профсоюз

авиадиспетчеров предложил создать отдельную комиссию по ведению переговоров в целях обеспечения защиты интересов авиадиспетчеров. Приказом работодателя были созданы две комиссии по ведению переговоров. Первая - из представителей профсоюза авиадиспетчеров и представителей работодателя, и вторая из представителей иных профсоюзов и представителей работодателя. На заседании первой комиссии стороны не смогли прийти к согласию по поводу редакции условий коллективного договора. Вторая комиссия разработала проект коллективного договора и вынесла его на обсуждение работников и назначила дату конференции по принятию коллективного договора.

Профсоюз авиадиспетчеров радиogramмой запретил членам профсоюза являться на конференцию. Ни один представитель авиадиспетчеров на конференцию не прибыл. Тем не менее, на конференцию прибыло 2/3 делегатов от иных работников организации, был обсужден проект коллективного договора, разработанный второй комиссией и на его основе принят коллективный договор. Профсоюз авиадиспетчеров заявил, что заключенный коллективный договор на авиадиспетчеров не распространяется, так как они не принимали участия в его разработке и подал заявление в суд о признании коллективного договора недействительным из-за нарушения процедуры заключения коллективного договора.

Составьте заключение специалиста. Назовите стадии заключения коллективного договора. Составьте документы, которые должны быть оформлены на каждой из стадий заключения коллективного договора.

Задача 6. Профсоюз предложил работодателю заключить коллективный договор. Через 7 дней был издан приказ директора о создании комиссии по ведению переговоров. В течение двух недель комиссия работала над проектом коллективного договора. Вследствие того, что стороны не смогли прийти к согласию по ряду условий коллективного договора, касающихся охраны труда и заработной платы, профсоюз объявил о проведении предупредительной трехдневной забастовки, с указанием на то, что если работодатель не согласится заключить коллективный договор в редакции работников, то в организации будет проведена бессрочная забастовка. По ряду условий работодатель пошел на встречу, после чего на собрании работников директор и председатель выборного профсоюзного органа подписали коллективный договор.

Директор издал приказ о вступлении коллективного договора в силу. Копия договора в недельный срок была направлена в государственный орган по труду. Через месяц работодатель направил профсоюзу требование о необходимости изменения коллективного договора вследствие несоблюдения принципа добровольности и реальности выполнения своих обязательств.

Раскройте содержание принципов добровольности и реальности выполнения принятых обязательств. Назовите правила урегулирования разногласий и документы, которые должны быть составлены.

Задача 7. На собрании профсоюзной организации принято решение о создании на базе действующего профсоюза двух самостоятельных профсоюзов и о необходимости заключения двух, независимых друг от друга коллективных договоров.

Правомерно ли решение? Составьте юридическое заключение.

Задача 8. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счёт средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении

дополнительного отпуска продолжительностью 14 календарных дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали представлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 7 календарных дней.

Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и в каком порядке? Каков порядок проведения коллективных переговоров и преодоления возникающих разногласий?

Задача 9. В государственный орган субъекта РФ по труду поступил коллективный договор, содержащий условие о том, что дети ветеранов предприятия имеют преимущество при поступлении на работу и о том, что

доплаты к заработной плате устанавливаются только тем работникам организации, которые являются членами профсоюза.

Составьте заключение по данным условиям. Может ли несоответствие условий коллективного договора действующему законодательству повлечь за собой отказ в его регистрации?

Задача 10. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законодательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников - членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязанностей, в том числе за прогул (подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель имел право объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) - расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласования с профсоюзным комитетом.

В суде возник вопрос о применимости указанных условий коллективного договора для определения (решения) правомерности увольнения Волкова.

Какое решение примет суд?

11. На частном предприятии «Озон» нет коллективного договора. На требование работников заключить такой договор, директор предприятия заявил, что коллективный договор не может быть заключен из-за отсутствия на предприятии профсоюзной организации.

Задача Правомерно ли заявление директора предприятия? Кто может быть сторонами коллективного договора? Предусмотрена ли ответственность за уклонение от заключения трудового договора?

4. Деловая игра «Заключение регионального соглашения»

Цель: приобретение навыков по заключению регионального соглашения.

Студентам предлагается:

- разделиться на три группы – представителей работодателей;
- представителей работников и представителей органа исполнительной власти;
- согласовать процедуру заключения регионального соглашения;
- провести заседание комиссии по ведению коллективных переговоров;

- согласовать проект регионального соглашения.

Контрольные вопросы по теме ПЗ

1. Дайте определение понятию социального партнерства в сфере труда.
2. Назовите принципы социального партнерства.
3. Охарактеризуйте уровни социального партнерства.
4. Назовите стороны социального партнерства.
5. Что является объектом социально-партнерских отношений?
6. Назовите и охарактеризуйте представителей работников в социальном партнерстве.
7. Назовите и охарактеризуйте представителей работодателей в социальном партнерстве.
8. Назовите особенности формирования органов социального партнерства.
9. Охарактеризуйте правовое положение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
10. Раскройте содержание форм социального партнерства.
11. Дайте понятие коллективного договора.
12. Назовите стороны коллективного договора. Каковы их полномочия?
13. Какие условия могут содержаться в коллективном договоре? Как можно классифицировать его условия?
14. Найдите и проанализируйте действующий коллективный договор.
15. Назовите стадии заключения коллективного договора.
16. Дайте определение соглашения, регулирующего социально- трудовые отношения.
17. Назовите виды соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения.
18. Какие социально-партнерские соглашения могут быть двусторонними?
19. Какие соглашения заключаются только на трехсторонней основе?
20. Найдите и проанализируйте действующее генеральное соглашение.
21. Найдите и проанализируйте действующее региональное соглашение.
22. Найдите и проанализируйте любое из действующих в настоящее время отраслевых соглашений.
23. Каков порядок заключения социально-партнерского соглашения?
24. Кто осуществляет контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений?
25. Назовите виды ответственности за нарушение социально- партнерских обязательств.
26. Раскройте основания ответственности сторон социального пратнерства.
27. В каком порядке привлекаются к ответственности стороны социального партнерства и их представители?

Задания обучающимся для самостоятельной работы по итогам ПЗ (домашняя работа)

1. Подготовить доклады.

1. Общая характеристика социального партнерства и законодательства о нем.
2. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров.

3. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Коллективный договор, его стороны и их представители.

4. Порядок заключения, изменения коллективного договора и срок его действия.

5. Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий.

6. Социально-партнерские соглашения.

2. Решить задачи.

Задача 1. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: «кадровый работник», «мастер золотые руки», а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время.

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

Задача 2. Председатель профсоюзной организации представил руководителю организации заключенное отраслевое тарифное соглашение и потребовал выполнения в организации условий данного соглашения, в части установления новых надбавок к заработной плате. Руководитель заявил, что в организации действует коллективный договор, устанавливающий двадцати процентную надбавку, поэтому именно коллективный договор, а не отраслевое тарифное соглашение подлежит применению.

Правомерны ли требования председателя профсоюзной организации? Составьте юридическое заключение.

Задача 3. В отраслевом тарифном соглашении содержится положение о том, что дополнительный отпуск устанавливается только тем работникам организации, которые являются членами профсоюзной организации; при невыполнении условий настоящего соглашения трудовой договор с руководителем организации подлежит расторжению по требованию профсоюзной организации.

Правомерны ли условия указанные в профессиональном тарифном соглашении? Составьте юридическое заключение. Какие меры может предпринять работодатель для того, чтобы привести условия профессионального тарифного соглашения в соответствие с действующим законодательством?

Задача 4. В юридическую консультацию г. Ханты-Мансийска обратился индивидуальный предприниматель Сергеев с просьбой разъяснить ему порядок применения регионального соглашения о минимальной заработной плате: «В ХМАО действует трехстороннее соглашение, устанавливающее повышенный размер МРОТ. Но ведь у меня есть ряд подсобных работников, которые получают по 7500-8000 рублей в месяц и большего они, по моему мнению, не заслуживают. Кроме того, таков рыночный уровень оплаты их труда. Необходимо ли мне установить этим работникам повышенную зарплату и могут ли меня привлечь к ответственности за отказ от этого? Каков порядок действия подобных региональных соглашений?».

Подготовьте аргументированный ответ заявителю.

Задача 5. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении

дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.

Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?

Задача 6. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

Задача 7. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (отраслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять Министерство в коллективных переговорах.

Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято?

Задача 8. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время.

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

Задача 9. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.

Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

Задача 10. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали

коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников РСМУ.

Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение коллективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях?

Задача 11. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптек и оборудования в цехах санитарных постов.

Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течение какого срока действует коллективный договор?

Задача 12. При обсуждении проекта коллективного договора в строительной организации между представителями работодателя и комитетом профсоюза возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор положения о предоставлении льгот и преимуществ не только работникам с большим стажем, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Администрация возражала против включения в договор указанного положения о поощрении лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально.

В каком порядке будут решаться возникшие разногласия? Не противоречит ли предложение комитета профсоюза трудовому законодательству?

Задача 13. При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании работников нефтеперерабатывающего завода администрация отказалась взять на себя обязательство провести водопровод в общежитие из-за отсутствия необходимых ассигнований на эти цели. Одновременно на администрацию возлагалась обязанность предупреждать рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее, чем за 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска бензоаппаратчикам и аппаратчикам химводоочистки с 6 до 12 рабочих дней.

В каком порядке разрешаются разногласия, возникшие при заключении коллективного договора? В каком порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор?

Задача 14. При подготовке проекта нового коллективного договора профсоюзный комитет ПАО "Система" пригласил для работы в составе комиссии по ведению коллективных переговоров члена городского комитета профсоюза работников машиностроения. Представители работодателя выразили свое несогласие на такое решение профсоюзного комитета организации.

Вправе ли профсоюзный орган приглашать для работы в составе комиссии по подготовке проекта коллективного договора представителей вышестоящих профсоюзных структур? Каким образом должно оформляться соответствующее представительство?

Задача 15. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согласился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора головной организации по юридическим вопросам.

Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не работающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя филиала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы?

Задача 16. В акционерном обществе "Стройинструмент" на конференции трудового коллектива возник вопрос, кто в данном АО представляет работодателя для заключения коллективного договора, поскольку гражданское законодательство допускает одновременное функционирование единоличного и коллегиального исполнительных органов, то в данной организации деятельность осуществлялась под руководством генерального директора и правления общества.

Какой из названных руководящих органов вправе быть представителем работодателя? Кто должен подписать коллективный договор в этом качестве?

3. Составить логические схемы: Стороны и формы социального партнерства. Содержание коллективного договора.

4. Работа с нормативными правовыми актами: Конституция Российской Федерации. Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Практическое занятие № 6, 7

Тема: Обеспечение занятости и трудоустройства

Продолжительность: 4 часа

Цель работы: знакомство правовым регулированием занятости и трудоустройства

Образовательные результаты:

Студент должен:

уметь:

- определять условия признания граждан безработными;

знать:

- порядок регистрации безработных граждан;

- правовой статус безработных граждан.

Применяемое оборудование: ручка, тетрадь, доска, мел, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Перечень и краткое описание технических (программных) средств, необходимых для проведения занятий: Справочная система КонсультантПлюс.

Перечень раздаточного материала, используемого на занятии: текст задания.

Задание для практического занятия

1. Устный опрос по следующим дидактическим единицам: система правового регулирования занятости и трудоустройства, государственная политика в области содействия занятости населения, понятие занятости, виды и формы обеспечения занятости, субъекты правоотношений в сфере занятости, условия признания граждан безработными, порядок регистрации, безработных граждан, правовой статус безработных граждан, характеристика отдельных мер социальной защиты безработных граждан.

2. Решить задачи

Задача 1. Молоткова 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 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 3. Петрова, 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 юриста.

Задача 4. Инженер Вдовина, 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 Вдовиной? Назовите признаки подходящей работы. Какие документы нужно представить Вдовиной для регистрации в качестве безработной? Как будет определяться размер ее пособия по безработице, когда и в течение какого срока она будет его получать?

Задача 5. Никоноров, признанный безработным, дважды не явился на регистрацию в службу занятости, мотивируя тем, что был болен.

Имеет ли Никоноров право на получение пособия по безработице в этот период? Будет ли производиться ли выплата пособия по временной нетрудоспособности? Составьте юридическое заключение.

Задача 6. Михайлова направлена службой занятости на получение профессионального образования. В течение семестра систематически пропускала учебные занятия, объяснив пропуски тем, что ухаживала за своей бабушкой.

Как определяется размер стипендии? Может ли служба занятости приостановить выплату стипендии Михайловой?

7. В организации производится сокращение численности и штата работников. Под сокращение попала Журкова. На имя директора организации от нее поступило заявление с просьбой оформить досрочно пенсию по старости, так как ей 54 года, общий трудовой стаж составляет 26 лет.

Составьте юридическое заключение. Назовите дополнительные меры социальной защиты безработных предпенсионного возраста.

Задача 8. Полякову уволили в связи с ликвидацией организации. В течение трех месяцев она получала пособие по безработице. Полякова обратилась в юридическую консультацию с вопросом, имеет ли она право на пособие по беременности и родам.

Составьте юридическое заключение.

9. 55-летний Пузыревский был уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии. В течение 6 месяцев он не мог устроиться на работу. Обратившись в службу занятости был признан безработным. Средняя заработная плата составляет 30000 рублей. Общий трудовой стаж - 30 лет. Имеет на содержании 75-летнюю мать и 16-летнего сына.

Определите размер пособия по безработице. Какова продолжительность его выплаты?

3. Деловая игра «Обеспечение занятости»

Работа выполняется студентами в малых группах по 3 человека. Каждая группа получает 5 карточек с заданиями.

Контрольные вопросы по теме ПЗ

1. Дайте понятие занятости.
2. Назовите виды занятости.
3. Раскройте основные направления государственной политики в области содействия занятости населения.
4. К какому виду занятости относится работа в кооперативе на основании членства?
5. К какому виду занятости относится деятельность по уходу за ребенком лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком?
6. Считается ли занятым неработающий студент, обучающийся в образовательной организации по дневной форме обучения?
7. Считается ли занятым неработающий студент, обучающийся в образовательной организации по заочной форме обучения?
8. Считается ли занятым военнослужащий срочной службы?
9. Считается ли занятым гражданин, выполняющий работу по авторскому договору?
10. Назовите формы обеспечения занятости.
11. Охарактеризуйте формы обеспечения занятости, предусмотренные для несовершеннолетних.
12. Назовите субъектов правоотношений в сфере занятости.
13. Раскройте содержание правового статуса государственных органов службы занятости.
14. Назовите формы участия работодателей в обеспечении занятости населения.
15. Назовите формы участия профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения.
16. Назовите порядок и условия признания граждан безработными.
17. Дайте понятие подходящей работы.
18. Раскройте содержание критериев подходящей работы.
19. Раскройте содержание правового статуса безработных граждан.
20. Назовите права безработных.
21. Назовите обязанности и ответственность безработных.
22. Какие гарантии для безработных граждан устанавливает закон?
23. Как определяется размер пособия по безработице?
24. Как определяется продолжительность выплаты пособия по безработице?
25. Охарактеризуйте общественные работы.
26. Как определяется размер стипендии, устанавливаемой безработным гражданам, направленным на профессиональное обучение, переобучение?

Задания обучающимся для самостоятельной работы по итогам ПЗ

(домашняя работа)

1. Подготовить доклады.

1. Государственная политика в области занятости. Федеральная целевая программа содействия занятости населения в Российской Федерации, иные программы.
2. Гарантии права на труд и их связь с правом на обеспечение занятости. Понятие и формы занятости.
3. Общая характеристика законодательства о занятости.
4. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.

5. Правовая организация трудоустройства.
6. Правовой статус безработного.
7. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы.
8. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу.
9. Порядок выплаты пособия по безработице.
10. Меры социально-правовой защиты безработных граждан.

2. Составить логические схемы: Формы занятости. Порядок признания гражданина безработным.

3. Работа с нормативными правовыми актами: Трудовой Кодекс Российской Федерации.

4. Решить задачи.

Задача 1. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2014 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2014 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по безработице.

Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы.

Первоначально 12 сентября 2014 г. ему была предложена работа в качестве экономиста ОАО "Красный Октябрь". Петров от трудоустройства на данную работу отказался на основании того, что размер предложенной заработной платы существенно отличается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16000 руб. в месяц).

В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца со страховой компанией "Ингосстрах". Петров также отказался от данного предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы.

Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в данном случае? Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости?

Задача 2. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ПАО "Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?

Задача 3. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Иевлев, в прошлом - монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года.

В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости.

Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку.

Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?

Задача 4. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме открытого акционерного общества. В связи с сокращением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что администрация нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность помощника редактора информации о спорте.

Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занятости, а не работодатель.

Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустройства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию?

Задача 5. В российское ПАО "Титаник" обратился гражданин Польши Ковальски с целью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете "Работа для вас". Генеральный директор ОАО после длительных переговоров заключил с ним трудовой договор в соответствии с российским законодательством.

Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении руководителя. В обоснование такого решения он отметил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностранной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши).

Руководитель ПАО "Титаник" оспаривал постановление государственного инспектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространяется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное ПАО. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в названном ПАО гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При

этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам.

Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привлечен к ответственности за нарушение трудового законодательства, поскольку является единоличным исполнительным органом управления ПАО, избран Советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров).

Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила?

Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с целью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой информации?

Задача 6. Территориальный орган по вопросам занятости направил запрос в ПАО "Резерв" о предоставлении информации, в частности:

- 1) о ходе создания рабочих мест для инвалидов;
- 2) об экономических результатах деятельности организации за соответствующий отчетный период, мотивируя данное требование тем, что у службы занятости есть информация, позволяющая прогнозировать возможное банкротство ПАО "Резерв", и, соответственно, значительное высвобождение его работников.

ПАО "Резерв" направило службе занятости ответ относительно рабочих мест для инвалидов, отказываясь сообщать данные об экономических результатах деятельности организации.

Имеет ли место в данном случае несоблюдение работодателем обязанности в сфере содействия занятости?

Задача 7. Выпускник юридического колледжа Серов обратился в органы по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Серову следующие услуги:

- 1) предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организацией;
- 2) предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса.

Гражданин Серов отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Серов как впервые ищущий работу, отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы.

Правомерны ли действия Центра занятости? Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?

Задача 8. Уволенный в запас военнослужащий Кузнецов, обратившийся в целях поиска подходящей работы в орган государственной службы занятости, последним был направлен на переподготовку в соответствии с договором, заключенным между Центром занятости и образовательным центром "Время". При этом безработный Кузнецов должен был оплатить обучение.

Кузнецов отказался от прохождения обучения, мотивируя это тем, что у него нет финансовых возможностей оплатить обучение.

Орган государственной службы занятости предложил, в свою очередь, заключить трудовой договор с государственным унитарным предприятием "Разряд" о работе сторожем. От этого предложения Кузнецов также отказался.

По истечении 10 дней с момента регистрации Кузнецова в целях поиска подходящей работы государственная служба занятости отказалась регистрировать его в качестве безработного, мотивируя отказ тем, что для отказавшихся пройти переподготовку безработных граждан подходящей является любая оплачиваемая работа. Таким образом, считается, что Кузнецов отказался от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы, и поэтому он не может быть признан безработным.

Правомерен ли отказ органа государственной службы занятости в регистрации Кузнецова в качестве безработного? Раскройте порядок профессиональной переподготовки и переобучения с участием органов государственной службы занятости.

Практическое занятие № 8, 9, 10, 11, 12

Тема: Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения

Продолжительность: 10 часов

Цель работы: знакомство с трудовым договором

Образовательные результаты:

Студент должен:

уметь:

- определять условия подлежащие включению в трудовой договор;
- заключать трудовой договор;
- вносить изменения в трудовой договор;

знать:

- понятие и признаки трудового договора;
- содержание трудового договора;
- совместительство и совмещение;
- испытание при приеме на работу.

Применяемое оборудование: ручка, тетрадь, доска, мел, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Перечень и краткое описание технических (программных) средств, необходимых для проведения занятий: Справочная система КонсультантПлюс.

Перечень раздаточного материала, используемого на занятии: текст задания.

Задание для практического занятия

1. Устный опрос по следующим дидактическим единицам: понятие, признаки и функции трудового договора, содержание и форма трудового договора, виды трудового договора.

2. Решить задачи

Задача 1. При приеме на работу на собеседовании Носова в анкете в графе «наличие детей» указала на наличие двоих детей в возрасте до трех лет, и в качестве документа, подтверждающего стаж работы по специальности предоставила справку с последнего места работы, так как трудовую книжку она утратила при переезде на новое место жительства, в связи с этим ей было отказано в приеме на работу.

Назовите правила защиты персональных данных работника при приеме на работу. Правомерен ли отказ в приеме на работу. Какие документы работодатель имеет право

требовать при приеме на работу? Составьте анкету для собеседования при приеме на работу юрисконсульта, соблюдая правила защиты персональных данных работника.

Задача 2. На собеседовании при приеме на работу от граждан потребовали паспорт, трудовую книжку, характеристику с последнего места работы, копию документа о высшем образовании, справку с места жительства, справку из налоговой инспекции об имущественном положении. Гражданин обратился за консультацией к адвокату.

Какие документы работодатель не имеет права требовать при приеме на работу? Составьте юридическое заключение. Укажите способы проверки деловых качеств работника при приеме на работу (соблюдая правила защиты персональных данных работника).

Задача 3. Никитин был принят на работу в порядке перевода на должность главного бухгалтера с шестимесячным испытательным сроком. Юрисконсульт указал, что при приеме на работу Никитина нарушено трудовое законодательство.

Назовите правила приема на работу с испытательным сроком. Составьте заключение юрисконсульта.

Задача 4. При заключении трудового договора с Ильющенко от работе в должности менеджера директор предложил включить в трудовой договор следующие условия: об установлении испытательного срока; о размере заработной платы; о прекращении трудового договора в случае, если Ильющенко откажется выехать в командировку; об обязательстве Ильющенко использовать ежегодный отпуск только в зимнее время, выполнять обязанности заведующего отделом в период отсутствия последнего, не работать по совместительству у другого работодателя. По соглашению с Ильющенко трудовой договор был заключен.

Правомерны ли условия трудового договора? Каким требованиям должно отвечать содержание трудового договора?

Задача 5. Петрова, не достигшего возраста 18 лет, приняли на работу вахтовым методом. Государственный инспектор труда вынес предписание об устранении работодателем нарушения законодательства о труде.

Какие нормы трудового права нарушил работодатель и каким образом он может устранить указанное нарушение?

Задача 6. Старшему преподавателю Морозову была выдана характеристика для участия в конкурсе на замещение вакантной должности доцента. В характеристике было указано, что два года назад Морозову был объявлен выговор за несвоевременное предоставление плановой научной статьи. Морозов возражал против этого пункта характеристики, пояснив, что работу в срок он не предоставил не по своей вине.

Правомерно ли включение этого пункта в характеристику? Каковы правила замещения должностей профессорско-преподавательского состава в образовательных организациях?

Задача 7. Гражданин Украины Демченко, проживающий в Челябинске, подал заявление об участии в конкурсе на замещение вакансии должности профессора кафедры филологии Челябинского госуниверситета. Врач-невропатолог Буксман, окончивший медицинский факультет Гарвардского университета, обратился к главному врачу областной клинической больницы с просьбой о приеме на работу в качестве врача неврологического отделения.

Возможно ли заключение трудового договора с указанными лицами? Каковы особенности трудовой правосубъектности иностранцев по российскому законодательству?

Каким образом повлияют на решение поставленных в задаче вопросов особенности регулирования труда педагогических и медицинских работников?

Задача 8. В связи с расширением производства в экспериментальном цехе завода приказом директора от 1 декабря токарь 3 разряда Ершов, работавший в сборочном цехе, был перемещен с 5 декабря на постоянную работу токарем того же разряда в экспериментальный цех. В связи с переходом на новую работу заработок у Ершова уменьшился на 2000 рублей в месяц. Ершов заявил, что согласия на перемещение не давал и к работе в экспериментальном цехе не приступил, в связи с чем был уволен за прогул без уважительных причин. Работник подал в суд исковое заявление о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача 9. Капустин был оформлен при приеме на работу водителем 1 класса на грузовой автомобиль грузоподъемностью до 2,5 тонн. Через полгода директор издал приказ о том, что в целях эффективного использования подвижного состава водителей привлекать к работе на всех типах автотранспорта с оплатой соответственно по разным тарифным ставкам.

Правомерны ли действия работодателя? Сравните режим перемещения и перевода на другую работу?

Задача 10. Юрисконсульт Остроумов был переведен сроком на один месяц на должность инспектора отдела кадров в связи с нахождением последнего в ежегодном отпуске.

Правомерен ли перевод? Сравните режим постоянного перевода на другую работу и временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости.

Задача 11. Гражданин Молдавии работает в ООО «Меркурий» по трудовому договору, заключенному на основании выданного в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы. Работник был принят плиточником-отделочником 5 разряда. Работодатель, учитывая его высокую квалификацию и добросовестное отношение к работе, издал приказ о переводе этого иностранного работника на должность мастера строительного участка.

Правомерен ли изданный приказ? Назовите правила привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

Задача 12. В складском помещении торгово-закупочной базы в 9 часов вечера лопнула труба с холодной водой. В это время на работе были директор, три бухгалтера, работавшие над годовым отчетом и два охранника. Распоряжением директора все они были направлены в складское помещение спасать от порчи товары. Два бухгалтера отказались от выполнения распоряжения, одна в связи с тем, что она не разнорабочий, вторая в связи с тем, что болеет ангиной и работа в холодной воде не будет способствовать выздоровлению. За отказ от ликвидации последствий аварии им был объявлен выговор.

Правомерны ли действия директора организации? Какое решение должен вынести суд?

Задача 13. Жаров, работающий слесарем 5 разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной аварией для предотвращения простоя был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря 3 разряда. Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему

работа менее квалифицирована и не приступил к работе, в связи с чем работодатель уволил его за прогул.

Назовите правила осуществления временных переводов. Какие гарантии предоставляются работнику при временном переводе по инициативе работодателя? Имел ли право работодатель перевести Жарова из одного цеха в другой? Вправе ли Жаров не приступать к новой работе? Законны ли действия работодателя и почему?

Задача 14. В связи с длительным учебным отпуском ведущего инженера производственного отдела Моденова исполнение его обязанностей было возложено на старшего механика Сидорова сроком на три месяца. Сидоров обжаловал эти действия в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение, по - вашему мнению, вынесет КТС и почему?

Задача 15. Бобылев работал старшим инженером-технологом в отделе предприятия. Приказом директора без его согласия он был переведен на должность главного технолога предприятия. При этом директор сослался на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда значительно повысилась, поэтому его согласия не требуется. Бобылев полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в суд.

Каков порядок перевода работников, в чем отличие перевода от перемещения? Какое решение вынесет суд?

Задача 16. Старший преподаватель академии Савельева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате за вынужденный прогул. Савельева пояснила, что была уволена с работы по п. 2 ст.77 ТК РФ ввиду того, что на ее должность конкурс не объявлялся, хотя с ней был заключен трудовой договор на неопределенный срок, который в дальнейшем не перезаключался. Представитель ответчика не согласился с иском, ссылаясь на то, что со всеми лицами профессорско-преподавательского состава заключается срочный трудовой договор согласно действующему Федеральному закону. Поскольку должность старшего преподавателя, которую занимала Савельева, была исключена из штатного расписания, конкурс на нее не объявлялся. Дайте оценку доводам истца.

Как Вы считаете, истечение срока избрания по конкурсу влечет за собой автоматическое истечение срока трудового договора или служит основанием для проведения конкурса? Решите дело по существу.

Задача 17. В связи с реорганизацией работодатель предупредил работников на общем собрании об установлении режима неполного рабочего времени с оплатой пропорционально отработанному времени в целях предотвращения массового высвобождения. Из двухсот работников тридцать отказались от работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и были уволены по п. 7 ст.77 ТК РФ. Работники обратились в прокуратуру.

Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Какие документы должны быть оформлены? Правомерно ли увольнение работников? Составьте заключение прокурора. Какие меры прокурорского реагирования могут быть приняты?

Задача 18. Водитель Степанов был признан инвалидом. Работник предъявил справку МСЭ и написал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако работодатель уволил его по п. 8 ст. 77 Трудового кодекса. Из-за наличия такой записи в трудовой книжке Степанов полгода не мог устроиться на работу.

Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 8 ст. 77 ТК РФ. Правомерно ли увольнение работника? Можно ли изменить запись в трудовой книжке? Составьте юридическое заключение.

Задача 19. Воробьева обратилась 1 февраля с письменным заявлением к работодателю с просьбой уволить ее с работы по собственному желанию с 3 февраля, так как она нашла более высокооплачиваемую работу. Работодатель согласился расторгнуть

трудовой договор только через две недели, так как необходимо было найти замену. 7 февраля Воробьева представила заявление об отзыве заявления о увольнении, но все равно была уволена по истечении двухнедельного срока, так как на ее место была приглашена Софонова в порядке перевода. Воробьева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе так как на новом месте работы ее ждали только три дня.

Подлежит ли требование Воробьевой удовлетворению? Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника? Составьте решение суда.

Задача 20. Шестидесятилетней Жабиной было предложено уволиться по собственному желанию в связи с уходом на пенсию и подарок в размере десяти тысяч рублей. Жабина согласилась, но через

неделю после увольнения подала в суд исковое заявление о восстановлении на работе, так как считает увольнение вынужденным, сама инициативы на увольнение не изъявляла.

Составьте решение суда.

Задача 21. Морозов заключил трудовой договор о работе на Крайнем Севере в качестве бурильщика сроком на 3 года. Проработав 2 года он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Правомерно ли требование об увольнении по собственному желанию?

Задача 22. На работу с испытательным сроком с 14 июня были приняты инженер-программист Баранкин, оператор Тропина и инженер-электронщик Оськин. Оператору Тропиной и инженеру-электронщику Оськину работодатель определил срок испытания один месяц, а инженеру-программисту Баранкину – три месяца. Оськин в течение 24-30 июня отсутствовал на работе в связи с болезнью. В связи с неудовлетворительным результатом испытания оператор Тропина была уволена с работы с 16 июля, а инженер-программист Баранкин - с 10 сентября.

Когда истечет срок испытания у Оськина? Правомерно ли увольнение Тропиной с 16 июля, а Баранкина – с 10 сентября? Выплачивается ли выходное пособие при увольнении в случае неудовлетворительного результата испытания? Напишите приказ об увольнении инженера-программиста Баранкина.

Задача 23. При решении вопроса о предпочтении в оставлении на работе из двух работников отдела - Петровой, имеющей двоих несовершеннолетних детей, и Ивановой, в семье которой отсутствуют иные работники с самостоятельным заработком, предпочтение было отдано Ивановой. Петрова была уволена по п. 2 ст. 81 ТК РФ, обратилась за консультацией в государственную инспекцию труда.

Что понимается под преимуществом в оставлении на работе и что под предпочтением в оставлении на работе при сокращении численности и штата работников? Законно ли увольнение Петровой? Составьте заключение государственного инспектора по труду.

Задача 24. Из штатного расписания завода исключили должность заместителя директора по сбыту. Занимавший эту должность Куценко, был уволен в связи с

сокращением штата работников по п.2 ст. 81 ТК РФ. Обязанности заместителя директора по сбыту были переданы заместителю директора по снабжению, должность которого переименована на заместитель директора по коммерческим вопросам. Через полгода должности были снова разъединены и на должность заместителя директора по сбыту приглашен Шестаков. Узнав об этом Куценко подал исковое заявление о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Что является основанием для увольнения в связи с сокращением численности и штата работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ? Правомерно ли увольнение Куценко?

Подготовьте юридическое заключение по данному делу.

Задача 25. Директор магазина обратился в профком с письменным представлением в целях согласования вопроса об увольнении пятерых работников в связи с сокращением численности и штата работников по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с тем, что сократился объем работы. Профком согласия на увольнение не дал. Получив отказ профкома, работодатель со следующего дня установил всем продавцам неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени.

Правомерны ли действия работодателя? Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора в связи с сокращением численности и штата работников по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Задача 26. Молотков был принят на работу в банк главным бухгалтером. В период его работы налоговая инспекция неоднократно возвращала документы, указывая на недоработки главного бухгалтера. Молоткову провели аттестацию, понизили в категории и предложили работать заместителем главного бухгалтера. Работник от перевода отказался и был уволен по п. 3 ст.81 ТК РФ. Молотков обжаловал увольнение в суд, указав на тот факт, что в должностной инструкции содержится требование о том, что должность главного бухгалтера может занимать лицо, имеющее высшее экономическое образование и не менее 10 лет работавшее по специальности. Этим критериям он соответствует.

Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ. Правомерно ли увольнение работника? Составьте решение суда.

Задача 27. Детский сад, принадлежащий заводу, был передан в собственность города. Заместитель директора был уволен в связи со сменой собственника, остальным работникам предложен перевод на работу к новому собственнику, но работники от перевода отказались, потребовав увольнения в связи с сокращением численности и штата работников. Получив отказ со стороны работодателя, работники отказались выходить на работу и были уволены в связи с отказом от продолжения работы при смене собственника. Работники подали в суд иски о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.

Правомерно ли увольнение заместителя директора и других работников? Составьте решение суда.

Задача 28. Симатуллина работала птичницей на птицефабрике. С февраля по октябрь ей были объявлены три выговора: один – за преждевременный уход с работы, два за нецензурную брань в адрес начальника цеха. В декабре этого же года Симатуллина отказалась от сверхурочных работ, к которым ее привлекли в связи с тем, что на работу не

вышел сменщик. Работодатель уволил ее за систематическое нарушение трудовой дисциплины.

Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Законно ли увольнение Симатуллиной? Составьте решение суда.

Задача 29. 18 декабря 2012 года приказом директора казенного завода заведующему складом Ильину был объявлен выговор за небрежное оформление складских документов. 3 февраля 2013 г. ему объявили замечание за неотпуск материалов. 22 февраля того же года на складе была произведена инвентаризация, в результате которой установлено, что по вине Ильина запущен учет материальных ценностей, находившихся на складе. За это нарушение своих обязанностей он получил выговор. Через неделю после объявления Ильину выговора он опоздал на работу на 3 часа. Учитывая все наложенные на Ильина дисциплинарные взыскания, директор завода уволил его за неоднократное нарушение своих трудовых обязанностей.

Правомерно ли увольнение Ильина? Каков порядок увольнения работников по этому основанию?

Задача 30. Медсестра Зубова отказалась выйти на работу в период очередного отпуска и в связи с этим была уволена за прогул. Считая увольнение неправильным, Зубова обратилась в суд с заявлением о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.

Что следует считать прогулом? Каков порядок увольнения за прогул? Составьте решение суда.

Задача 31. Лаборант Морозова с 9 до 14 часов отсутствовала на кафедре. В объяснительной она указала, что с 9 до 11 часов ждала в приемной приема директора института, с 11 до 13 часов готовилась в библиотеке к семинарским занятиям, с 13 до 14 часов была на обеденном перерыве.

Можно ли уволить Морозову за прогул?

Задача 32. Токарь Сурков в понедельник в 9 часов был отстранен от работы мастером участка, так как у Суркова тряслись руки и от него пахло спиртным. Через 3 дня Сурков был уволен по п.6 «б» ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации. Сурков обратился в суд с требованием о восстановлении на работе, указав в заявлении, что, во-первых, выпил он не на работе, а в воскресенье дома, во-вторых, что он проработал на данной организации десять лет и ни разу не привлекался к дисциплинарной ответственности, в третьих, мастер участка отстранил его от работы устным распоряжением.

Какие доказательства принимаются во внимание для подтверждения факта нахождения работника в нетрезвом состоянии?

Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 6 «б» ст. 81 Трудового кодекса РФ. Законно ли увольнение Суркова? Составьте решение суда.

Задача 33. Инспектор отдела кадров Чикунова была уволена за разглашение охраняемой законом тайны в связи с тем, что предоставила журналисту сведения о поощрениях и наказаниях Тарасова, баллатировавшегося в депутаты Городской Думы. В исковом заявлении о восстановлении на работе Чикунова указала, что ее трудовой договор не предусматривал обязанности не разглашать охраняемую законом тайну.

Что понимается под охраняемой законом тайной? Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 6 «в» ст. 81 Трудового кодекса РФ. Законно ли увольнение Чикуновой? Составьте решение суда.

Задача 34. У работников организации неоднократно пропадали личные вещи. Проведя самостоятельное расследование они пришли к выводу, что возможно вещи похищает Тихомиров. В заявлении на имя директора работники указали, что отказываются работать с преступником и просят срочно его уволить. По настоянию работников Тихомиров был уволен за совершение по месту работы хищения чужого имущества. Тихомиров обжаловал увольнение в суд и подал заявление о привлечении инициаторов увольнения к ответственности за клевету.

В каком порядке устанавливается факт совершения по месту работы хищения чужого имущества? Каков порядок увольнения по п. 6 «г» ст. 81 Трудового кодекса РФ? Составьте решение суда.

Задача 35. По неосторожности крановщика Мухина произошел несчастный случай, повлекший наступление инвалидности у трех рабочих. При проведении расследования несчастного случая выяснилось, что Мухин уже два года не проходил инструктаж по технике безопасности. Инженера по охране труда Телегина и крановщика Мухина уволили за нарушение требований по охране труда. В исковых заявлениях о восстановлении на работе Телегин заявил, что работает всего год и не отвечает за недостатки в работе предыдущих работников. Мухин заявил, что если бы пострадавшие работники сами не нарушили требования по охране труда, то и не пострадали бы.

Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 6 «д» ст. 81 ТК РФ. Законно ли увольнение Мухина? Законно ли увольнение Телегина? Составьте решения суда.

Задача 36. Экспедитор торгово-закупочной базы Выдров уволен в связи с утратой доверия к нему со стороны работодателя в связи с тем, что Выдров был задержан при попытке хищения кабеля с территории соседнего с торгово-закупочной базой организации и так как он посягнул на чужое имущество, ему нельзя доверять материальные ценности торгово-закупочной базы. Выдров обратился в суд с требованием о восстановлении на работе, указав в заявлении, что совершил проступок не по месту своей работы.

Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 7 ст. 81 ТК РФ. Законно ли увольнение Выдрова? Составьте решения суда.

Задача 37. За недостачу товаров на складе завскладом Неуваруев был уволен по п. 7 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Работник обжаловал увольнение в суд, заявив, что дважды подавал работодателю служебные записки, в которых указывал на неисправность решетки на окне склада.

Правомерно ли увольнение работника?

Задача 38. Начальник цеха Рылов был уволен по п.8 ст. 81 Трудового кодекса РФ, за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Причиной увольнения послужило неоднократное появление на работе в нетрезвом виде. По мнению работодателя, это отрицательно сказывалось на работниках цеха, среди которых большую часть составляли молодые рабочие. Рылов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какие категории работников могут быть уволены по п.8 ст. 81 ТК РФ? Что понимается под аморальным проступком? Каков порядок увольнения по п.8 ст. 81 Трудового кодекса РФ?

Задача 39. Учитель средней школы Горюнов, провожая в воскресный день гостей после своего дня рождения, пребывая при этом в нетрезвом состоянии, встретил учеников

своего класса. По просьбе родителей этих учеников Горюнов был уволен по п.8 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Правомерно ли увольнение? Составьте решение суда.

Задача 40. Учительница общеобразовательной школы Семенова была уволена за грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения, а также в связи с использованием на уроках методов физического насилия (указкой била учеников по рукам, называла их болванами и т.п.). В ее трудовой книжке была сделана ссылка на п. 2 ст. 336 ТК РФ. Семенова обратилась в суд с требованием изменить формулировку увольнения на увольнение «по собственному желанию».

Решите дело по существу. Назовите особенности регулирования труда педагогических работников и дополнительные основания их увольнения по инициативе работодателя.

Задача 41. Работодатель уволил главного бухгалтера Стрелочникова за принятие необоснованного решения по п. 9 ст.81 Трудового кодекса РФ. Стрелочникова обжаловала увольнение в суд, мотивируя свою позицию тем, что она лишь выполняла решение руководителя, который в первую очередь несет ответственность за постановку бухгалтерского учета.

Что понимается под принятием необоснованного решения, повлекшего за собой причинение ущерба имуществу организации? Какие документы могут быть представлены в суд в качестве доказательств?

Каков порядок и условия увольнения по п. 9 ст. 81 Трудового кодекса РФ?

Задача 42. Иванов работал директором филиала организации. Был уволен за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей в связи с допущением несчастного случая на производстве со смертельным исходом. Возражая против увольнения, Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и в обоснование своего требования указал, что, во-первых, по данному основанию увольнение допускается только руководителем организации и его заместителей, во-вторых, приказ об увольнении был издан только через два месяца после несчастного случая, в третьих, никаких объяснений с него до увольнения не потребовали, в-четвертых, за охрану труда отвечает отдел по охране труда, начальника которого и надо было увольнять.

Что понимается под однократным грубым нарушением трудовых обязанностей? Каков порядок увольнения по п. 10 ст. 81 Трудового кодекса РФ? Подлежит ли Иванов восстановлению на работе?

Задача 43. В результате роста курса доллара финансовая компания понесла убытки. Учредитель, находящийся в США принял решение уволить директора по п.10 ст.81 Трудового кодекса РФ. Директор обжаловал увольнение в суд указав на то, что не виноват в росте курса доллара США и потребовал предусмотренные договором 50 тысяч долларов США за незаконное увольнение.

Назовите основание и порядок увольнения по п. 10 ст. 81 Трудового кодекса РФ? Составьте решение суда.

Задача 44. Барсуков год назад устроился работать шеф-поваром в ресторан, инспектор отдела кадров обнаружил объявление в газете о том, что представленный Барсуковым диплом был выдан другому лицу, утрачен и считается недействительным

Каковы дальнейшие действия работодателя? Составьте соответствующие документы.

Задача 45. Отмечая день рождения в ресторане директор магазина Петухов, выйдя на улицу в нетрезвом состоянии приставал к прохожим и громко кричал, что его магазин самый лучший в мире. На следующий день Петухов был уволен по предусмотренному в трудовом договоре основанию за негативное влияние на престиж организации.

Назовите основание и порядок увольнения по п. 13 ст. 81 Трудового кодекса РФ? Подлежит ли Петухов восстановлению на работе?

Задача 46. В результате проверки деятельности отдела кадров обнаружено, что у некоторых работников должность, указанная в трудовой книжке, не соответствует должности, которую они фактически выполняют.

Назовите правила изменения записей в трудовой книжке.

Задача 47. Русланова устроилась работать бухгалтером у Борисова, занимающегося индивидуальной предпринимательской деятельностью. Проработав месяц, учитывая, что до сих пор не оформили письменно трудовой договор, Русланова потребовала внесения записи о приеме на работу в трудовую книжку. Получив отказ, обозвала Борисова неприличным словом. Борисов в ответ заявил, что он ее лишает зарплаты за проработанный месяц и с завтрашнего дня увольняет. За защитой своих прав Русланова обратилась в суд. В отзыве на иск Борисов указал, что Русланова работала не по трудовому договору, а по гражданско- правовому договору и не месяц, а всего неделю.

Определите перечень вопросов, которые должен выяснить суд. Составьте решение суда.

Задача 48. На основании решения суда в должности главного бухгалтера был восстановлен незаконно уволенный Зайцев. Работодатель не желает увольнять Волкова, работающего главным бухгалтером после увольнения Зайцева.

Каковы дальнейшие действия работодателя? Составьте заключение юристконсульта.

Задача 49. Козлова в течении недели не являлась на работу, объяснительную дать отказалась, о чем был составлен акт. На следующий день в 9 часов утра ее ознакомили с приказом об увольнении за прогул, но и приказ она подписывать отказалась, что и было снова зафиксировано в акте. В 10 часов этого же дня Козлова обратилась в поликлинику, ссылаясь на боли в позвоночнике, получила листок нетрудоспособности. В исковом заявлении просила восстановить на работе в связи с тем, что ее уволили в период нетрудоспособности, к тому же она имеет ребенка в возрасте до трех лет.

Назовите гарантии при увольнении работников. Какой день считается днем начала нетрудоспособности? Составьте решение суда.

Задача 50. Инженер-технолог типографии Пономарева, находящаяся в состоянии беременности, была уволена по сокращению численности и штата работников с учетом мнения профкома. Спустя две недели после увольнения, беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Как должно быть решено дело в суде?

Задача 51. Резепова была принята на работу экономистом на период отпуска по уходу за ребенком до трех лет экономиста Гальпериной. Через год Гальперина решила прервать отпуск по уходу за ребенком и выйти на работу. Резепову уволили в связи с окончанием срока трудового договора. Считая увольнение неправильным, она обратилась с иском в суд, ссылаясь на то, что в момент издания приказа об увольнении она была беременна и с ней не могли расторгнуть трудовой договор.

Дайте оценку правомерности увольнения работницы.

Задача 52. Главный бухгалтер ООО «Мысль» Баркина 6 ноября была уволена как совместитель в связи с принятием на указанную должность другого работника, для которого эта работа является основной. Баркина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В судебном заседании выяснилось, что истица была принята в ООО совместителем, о чем свидетельствует трудовой договор и приказ от 18 мая 2010 года. В тот период Баркина также работала бухгалтером в горном институте, однако, 15 мая 2015 г. она уволилась из института по собственному желанию (об этом есть отметка в трудовой книжке, других записей о приеме на работу в ней не было). Представитель ответчика пояснил, что Баркина весь период работала в ООО на полставки.

Какое решение должен принять суд?

Задача 53. Титов 10 марта был принят на работу в качестве экспедитора на время отсутствия Козырева, заболевшего туберкулезом и находящегося на стационарном лечении. 10 мая Титов был уволен с формулировкой в приказе «уволить в связи с истечением срока временной работы». Через три дня Титов вновь был принят на ту же должность, поскольку Козырев продолжал находиться на лечении. 25 декабря Козырев вернулся на работу, а Титов в тот же день был уволен с формулировкой «уволить в связи с возвращением постоянного работника». Титов потребовал выплатить ему выходное пособие и компенсацию за неиспользованный отпуск за 10 месяцев работы.

Является ли Титов временным работником? Правомерны ли его требования?

Задача 54. Черенков 10 апреля был принят на временную работу с указанием срока – 2 месяца. 12 мая он подал заявление об увольнении по собственному желанию. 16 мая Черенков не вышел на работу. Руководитель отказался удовлетворять его заявление и потребовал продолжения работы. Черенков к работе не приступил и потребовал выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. 18 мая был издан приказ об увольнении Черенкова за прогул без уважительных причин.

Правильны ли действия работодателя?

Задача 55. Председатель Арбитражного суда Костромской области Г. установила в рабочих кабинетах некоторых судей этого суда скрытую видео- и звукозаписывающую аппаратуру, которая фиксировала все происходящее в данных помещениях в течение года. В связи с этим решением Высшей квалификационной коллегии судей РФ на Г. наложено дисциплинарное взыскание в виде досрочного прекращения ее полномочий в качестве председателя и судьи. Считая названное решение неправомерным, Г. обжаловала его в Верховный суд РФ. В жалобе Г. приводила доводы о том, что как руководитель суда она имела право установить скрытую видео- и звукозаписывающую аппаратуру в рабочих кабинетах судей на основании Закона Российской Федерации «О безопасности».

Какое решение, по вашему мнению, должен принять Верховный суд РФ? Ответ обоснуйте ссылками на нормативные правовые акты.

Задача 56. Официант ресторана был уволен с работы по п. 5. ст. 81 ТК РФ за грубое обращение с клиентом и не оказание последнему услуг в полном объеме и с надлежащим качеством (до этого случая у официанта уже были взыскания в виде выговоров). О случае грубого обращения с клиентом администрации кафе стало известно, поскольку в зале ресторана были установлены устройства видеозаписи (персонал ресторана о наличии этих устройств уведомлен не был). Бывший работник обратился в суд, обжалуя увольнение. Представитель работодателя, возражая в суде против иска, заявил, что устройства видеозаписи были установлены в зале ресторана, то есть в месте

общего пользования, где не предполагается частной жизни работника и, соответственно, охраны его частной жизни.

Какое решение примет суд в этой ситуации?

3. Круглый стол «Трудовой договор»

Круглые столы - это один из самых популярных форматов проведения научных мероприятий. По сути, круглый стол представляет собой площадку для дискуссии ограниченного количества человек (обычно не более 25 человек).

Цель круглого стола – предоставить участникам возможность высказать свою точку зрения на обсуждаемую проблему, а в дальнейшем сформулировать либо общее мнение, либо четко разграничить разные позиции сторон.

Участники круглого стола должны быть знатоками обсуждаемой темы, поэтому Вам следует хорошо изучить тему круглого стола;

Методика проведения круглого стола. Круглый стол открывает ведущий (преподаватель). Он еще раз представляет тему дискуссии, направляет её ход, следит за регламентом, который определяется в начале обсуждения, обобщает итоги, суммирует конструктивные предложения. Обсуждение в рамках круглого стола должно носить конструктивный характер, не должно сводиться, с одной стороны, только к отчетам о проделанной работе, а с другой, - только к критическим выступлениям. Сообщения должны быть краткими, не более 10 - 12 минут.

Проведение круглого стола будет проходить следующим образом: ведущий интервьюирует участников круглого стола, следит за тем, чтобы высказались все участники, «держит» ход обсуждения в русле главной проблемы, ради которой организована встреча за «круглым столом».

Изложение материалов круглого стола - общее резюме, извлеченное из разных выступлений, прозвучавших в ходе обсуждения. По сути, это общие выводы по тому материалу, который прозвучал в ходе беседы или дискуссии круглого стола.

Контрольные вопросы по теме ПЗ

1. Дайте понятие трудового договора.
2. Назовите признаки трудового договора и раскройте их содержание.
3. По каким признакам трудовой договор отличается от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда?
4. Назовите и раскройте содержание функций трудового договора.
5. Раскройте содержание трудового договора.
6. Охарактеризуйте обязательные условия трудового договора.
7. Приведите примеры дополнительных условий трудового договора.
8. Назовите юридические гарантии при заключении трудового договора.
9. По каким основаниям можно классифицировать трудовые договоры? Назовите виды трудовых договоров.
10. В каких случаях заключается срочный трудовой договор?
11. Может ли работодатель в одностороннем порядке изменить условия трудового договора?
12. Дайте понятие перевода на другую работу. В чем отличие перевода на другую работу от перемещения?
13. По каким основаниям можно классифицировать переводы на другую работу?

14. Когда изменение условий трудового договора требует согласия работника?
Когда перевод допускается без согласия работника?
15. Каков порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда?
16. Каков порядок перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением?
17. Что понимается под отстранением от работы? Назовите основания отстранения от работы.
18. В чем отличие терминов «прекращение», «расторжение» трудового договора и «увольнение»?
19. Назовите классификацию оснований прекращения трудового договора.
20. Каков порядок прекращения срочного трудового договора по истечении срока?
21. Каковы основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?
22. Назовите общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя?
23. Назовите процедуру увольнения в связи с ликвидацией организации.
24. Опишите процедуру увольнения работника по сокращению численности или штата работников.
25. Опишите процедуру увольнения работника за несоответствие занимаемой должности, порученной работе.
26. Назовите общие процедурные правила увольнения работников за совершение дисциплинарного проступка.
27. Каковы дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя?
28. При увольнении по каким основаниям работнику выплачиваются выходные пособия и каков их размер?
29. В каких случаях при увольнении работника работодатель обязан учесть мнение профсоюзного органа?
30. Какие дополнительные гарантии предусмотрены законодательством при увольнении по инициативе работодателя женщин и лиц в возрасте 18 лет?
31. Перечислите гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении штата или численности работников организации.
32. Назовите общий порядок оформления прекращения трудового договора.
33. Каков порядок ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек?
34. Дайте понятие персональных данных работника.
35. Назовите правила обработки, хранения и использования, передачи персональных данных работника.
36. Раскройте права работников в области защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

**Задания обучающимся для самостоятельной работы по итогам ПЗ
(домашняя работа)**

1. Подготовить доклады:

1. Отличительные признаки трудового договора.

2. Условия трудового договора. Недействительность условий трудового договора.
3. Оформление трудовых правоотношений. Составление трудового договора в письменной форме.
4. Совместительство и совмещение.
5. Испытание при приеме на работу.
6. Медицинский осмотр при приеме на работу.
7. Правовые понятия изменения трудового договора: перевод, перемещение, изменение существенных условий труда.
8. Правовые последствия незаконного перевода на другую работу.
9. Перевод работника по состоянию здоровья.
10. Временный перевод.
11. Изменение существенных условий трудового договора в связи с изменением условий труда.
12. Классификация оснований прекращения трудового договора.
13. Расторжение трудового договора по требованию органов, не являющихся стороной договора.
14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
15. Расторжение трудового договора по собственному желанию работника.
16. Особенности расторжения трудового договора с государственными служащими.
17. Порядок увольнения и производства расчета.
18. Правовые последствия незаконного увольнения.

2. Составить логические схемы:

1. Документы необходимые для заключения трудового договора.
2. Срок трудового договора.
3. Аннулирование трудового договора.
4. Совместительство.

3. Работа с нормативными правовыми актами: Трудовой кодекс Российской Федерации.

4. Решить задачи.

Заключение трудового договора.

Задача 1. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка? В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

Задача 2. Какие документы предоставляют следующие лица и в каком порядке заключается с ними трудовой договор о работе в должности:

- а) врача городской больницы;
- б) слесаря-инструментальщика организации;
- в) доцента высшего учебного заведения;
- г) кассира-инкассатора организации?

Задача 3. Начальник отдела кадров организации при заключении трудового

договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку;
- копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;
- характеристику с последнего места работы;
- справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

Задача 4. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы - 20 марта, указана должность - инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?

Задача 5. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.

Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Задача 6. С инженером-технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд.

Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора?

Задача 7. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора I категории конструкторского бюро руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия:

- о режиме работы и отдыха;
- об условиях оплаты труда;
- о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации;
- об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.);

- об обязательстве не принимать участия в забастовке;
- об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок заключения

трудового договора, в какой форме и каково его содержание?

Задача 8. При заключении трудового договора с Черновой руководитель организации предложил внести в этот договор, наряду с другими условиями, следующие обязанности сторон:

Чернова, занимая должность главного инженера-патентоведа организации, воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц, в том числе по совместительству, в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией;

Чернова после увольнения из организации (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев воздерживаться от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией, а работодатель после увольнения Черновой (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев выплачивать ей ранее получаемую в данной организации заработную плату при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, с которой она расторгла трудовой договор.

Правомерны ли действия сторон трудового договора? Каков порядок заключения указанного договора?

Задача 9. Техник организации Костин отказался от подписания срочного трудового договора с той же организацией, которая была преобразована в открытое акционерное общество. В связи с этим он был уволен приказом генерального директора по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственной организации произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Костиным по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Правильно ли поступил генеральный директор открытого акционерного общества? Какое решение вынесет суд?

Задача 10. Директор организации отказал в заключении трудового договора подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях, которые, по мнению директора, отсутствуют.

Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован? В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростками моложе 16 лет?

Задача 11. Пенсионер по старости Волков решил устроиться на работу. В связи с этим он обратился к руководителю организации с просьбой принять его на постоянную работу. Руководитель согласился принять его на один год, учитывая его пенсионный возраст.

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор?

Задача 12. В распоряжении "О порядке приема на работу в аппарат администрации области", подписанном главой администрации области, указывалось, что для поступления на работу в аппарат области требуется представить следующие документы:

характеристику с последнего места работы;

декларацию о доходах;

справки лечащего врача о прохождении предварительного медицинского осмотра.

Предусмотрены ли эти документы действующим законодательством?

Правомерно ли это распоряжение?

Задача 13. Шумилина ознакомилась с объявлением, вывешенным на доске объявлений организации о приглашении на работу старшего инженера-экономиста с высшим экономическим образованием и стажем работы по специальности не менее трех лет. Она обратилась в отдел кадров организации, предоставив все необходимые документы и получив положительную резолюцию заместителя генерального директора на своем заявлении, и была направлена на медицинское освидетельствование. Однако на следующий день ей было отказано в заключении трудового договора в связи с тем, что ее подготовка недостаточна. Шумилина обратилась в суд с заявлением об отказе в приеме на работу. В судебном заседании Шумилина ссылалась на то, что ей необоснованно отказали в заключении трудового договора, узнав из медицинского заключения, что она беременна. Ответчик иск не признал и пояснил, что отказ в приеме на работу Шумилиной связан с тем, что у нее отсутствует необходимая подготовка с точки зрения деловых качеств для выполнения работы в должности старшего инженера-экономиста. Не соглашаясь с доводами ответчика, Шумилина указала, что ею был представлен диплом об окончании вуза по специальности и квалификации, требуемых для работы в должности инженера-экономиста и трудовая книжка, подтверждающая стаж работы по специальности более пяти лет.

Как определяются возможности лица выполнять ту или иную работу? Какие нормативные акты устанавливают квалификационные требования для выполнения работы по занимаемой должности? Какие гарантии предусмотрены при заключении трудового договора? Какое решение примет суд?

Задача 14. Никонова, имеющая высшее экономическое образование, была принята на работу в домостроительный комбинат на должность экономиста по труду с трехмесячным испытательным сроком. Спустя три месяца руководитель комбината издал приказ о продлении срока испытания на один месяц (с согласия Никоновой), так как не сложилось определенного представления о деловых качествах Никоновой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Никоновой, как не выдержавшей испытания.

Считая приказ об увольнении необоснованным, Никонова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. В нем она указала, что в период испытания к ней никаких претензий не предъявлялось, что она обладает необходимой специальностью и квалификацией для выполнения работы в должности экономиста по труду. Свое согласие на продление срока предварительного испытания она объяснила нежеланием ссориться с руководителем комбината.

Имел ли право руководитель комбината продлевать испытательный срок?

Правомерно ли увольнение Никоновой?

Какое решение вынесет суд по иску Никоновой?

Переводы на другую работу, изменение условий трудового договора.

Задача 1. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность.

Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой).

Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта?

Должен ли быть указан срок перевода Сергеева?

Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

Задача 2. В распоряжении организации, объединяющей несколько парикмахерских, находилось пять точек. В парикмахерскую N 1 была принята на работу парикмахером Светланова. Через некоторое время ей предложили работать в парикмахерской N 3, считая, что ее согласия не требуется, так как имеет место перемещение, и ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской N 1.

Светланова от перевода отказалась, поскольку парикмахерская N 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской.

Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светлановой?

Задача 3. Жаров, согласно трудовому договору, работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью он был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда.

Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицированная, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем руководитель завод уволила его за прогул без уважительных причин.

Имел ли право руководитель завода перевести Жарова из одного цеха в другой?

Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

Задача 4. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда республики не признала производственной необходимости в переводе электромонтера Б. с участка N 4 на участок N 3 для производства ремонтных работ без его согласия.

Судебная коллегия указала, что на участке N 3 имеется служба, которая осуществляет соответствующий ремонт, поэтому перевод Б. без его согласия нельзя считать проявлением производственной необходимости.

Правильно ли разрешил Верховный суд республики это дело?

Что имело место в данном случае - перевод или перемещение и как они соотносятся с производственной необходимостью?

Задача 5. Приказом директора организации технолог Румянцев был переведен из цеха N 1 в цех N 3 на один месяц в связи с производственной необходимостью. Румянцев отказался от перевода, ссылаясь на то, что условия труда в цехе N 3 его не устраивают. За

отказ от перевода Румянцеву было объявлено дисциплинарное взыскание - выговор. Он обратился в суд, указав в своем исковом заявлении, что в цехе N 3 имеются вакантные должности, на которые могли быть приняты работники со стороны и нет оснований для его перевода в связи с производственной необходимостью.

Обоснован ли отказ Румянцева от работы в цехе N 3 в связи с производственной необходимостью?

Задача 6. В связи с начавшимся простоем в организации наладчик Киселев был переведен к другому работодателю (организацию) в той же местности сроком на два месяца.

По истечении одного месяца Киселев обратился к руководителю организации по месту своей работы (где он работал до перевода) с просьбой вернуть его на прежнее место работы. Ему отказали в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что Закон не устанавливает срок перевода на другую работу в связи с простоем.

Киселев обратился в суд с заявлением о восстановлении его на прежнюю работу.

Какое решение вынесет суд?

Задача 7. В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Ей объяснили, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласия не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул.

Правильно ли поступил руководитель больницы?

Задача 8. Бражников был принят на работу на участок N 4 ПМК треста "Спецгазремстрой" в качестве машиниста крана-трубоукладчика. Затем с его согласия переведен на такую же работу на участок N 5. После этого Бражников без его согласия был переведен на работу на участок N 3. Считая, что допущено нарушение его трудовых прав, Бражников обратился в комиссию по трудовым спорам, и, не согласившись с ее решением, обратился в суд с иском признать незаконным его перевод на другую работу.

Ответчик возражая против иска, пояснил, что в данном случае имеет место не перевод, а перемещение работника без изменения существенных условий труда в связи с производственной необходимостью. Ответчик также указал, что такое перемещение не требует согласия работника.

Истец в подтверждение своих требований привел следующие доводы. Он был принят на работу на участок N 4, а затем переведен на участок N 5 с его согласия. Перевод на участок N 3 произведен без его согласия. Участок N 3 находится на расстоянии 500 км от участка N 5, к тому же участок N 5 не укомплектован кадрами, а на участке N 3 нет вакансий.

Какое, по Вашему мнению, решение вынесет суд по данному трудовому спору?

Задача 9. Глаголева работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при Научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ.

Глаголева не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в суд.

На заседании суда заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Глаголевой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Глаголевой. Кроме того, он указал, что заработок Глаголевой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда.

Какое решение вынесет суд?

Задача 10. Бобылев работал старшим инженером-технологом в отделе предприятия. Приказом директора без его согласия он был переведен на должность главного технолога предприятия. При этом директор сослался на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда значительно возросла, поэтому его согласия не требуется.

Бобылев, полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в суд.

Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет суд?

Задача 11. Романова была принята на должность экономиста по труду. Однако с учетом ее знаний и опыта работы на нее дополнительно были возложены обязанности: 1) составление должностных инструкций для специалистов различных отделов; 2) оказание помощи старшему бухгалтеру при составлении годового баланса; 3) участие в комиссии по проведению ежегодной инвентаризации оборудования.

Романова обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции.

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

Задача 12. Техник-нормировщик механического цеха Климов был перемещен на ту же должность в отдел главного механика. Против перевода он возражал, считая, что в отделе главного механика у него совершенно другая работа, поскольку он должен выполнять свои обязанности, охватывая все предприятие в целом, а не только механический цех. Он также указывал, что работа в отделе главного механика требует более высокой квалификации, нежели та, что получена им по окончании среднего профессионального учебного заведения и требуется для замещения должности техника-нормировщика.

Директор предприятия ссылаясь на то, что в аппарате дирекции имеются инженеры-нормировщики, а в отделе главного механика достаточно техника-нормировщика, и что в данном случае имеет место не перевод, а перемещение, не требующее согласия работника.

Климов обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия.

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет комиссия по трудовым спорам?

Задача 13. Пономарева, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора организации 5 июля была переведена в связи с производственной необходимостью на должность кассира сроком на 2 месяца. Считая перевод необоснованным, она к выполнению новых обязанностей не приступила, а к работе бухгалтера ее не допустили, хотя на работу она являлась аккуратно.

12 июля приказом директора Пономарева была уволена за прогул в течение 5 рабочих дней. Не согласившись с этим приказом, Пономарева обратилась в суд.

Правомерны ли действия директора организации? Какое решение вынесет суд?

Задача 14. В связи с длительным учебным отпуском старшего инженера отдела главного механика Моденова исполнение его обязанностей было возложено на старшего механика Сидорова сроком на три месяца. Сидоров обратился в суд, считая, что имеет место перевод без его согласия.

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет суд?

Задача 15. Митин был принят на работу слесаря-инструментальщика в цех с вредными условиями труда. На период простоя он был переведен слесарем-ремонтником на сдельную работу в другой цех того же завода с обычными условиями труда. В течение 10 дней Митин не выполнял норму выработки на новой работе. После приобретения производственного опыта к концу месяца он не только выполнил, но и перевыполнил месячную норму выработки. Однако его средний заработок на новой работе оказался ниже.

Как будет оплачиваться труд Митина за время перевода вследствие простоя? Каков срок перевода?

Прекращение трудового договора.

Задача 1. Мастер инструментального цеха ПАО "Моторостроитель" Кирюшкин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Заместитель генерального директора по кадрам заявил Кирюшкину, что он уволит его по указанному в заявлении основанию лишь при условии, что Кирюшкин найдет себе замену. Кирюшкин с таким решением не согласился, но пока продолжал работать.

Через месяц после подачи заявления был издан приказ по ПАО об увольнении Кирюшкина по собственному желанию согласно поданному заявлению. Кирюшкину была выдана трудовая книжка и с ним был произведен расчет. Кирюшкин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это, в частности, тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу к другому работодателю и поэтому он хотел остаться на своей прежней работе.

Правомерно ли издание приказа об увольнении Кирюшкина по собственному желанию? Каков порядок увольнения работника по этому основанию?

Задача 2. Приказами по ПАО "Чистое небо" от 10 мая Васьков и Емельяненко были уволены с работы в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий трудового договора. Работники обратились в суд, требуя восстановления на работе и оплаты вынужденного прогула.

Ответчик против иска возражал, заявив, что еще в январе Васьков и Емельяненко были предупреждены об изменении графика работы и переходе с апреля месяца из смены (день - в ночь) на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, но работать в новых условиях отказались. Он также пояснил, что в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка дня работников ПАО графики сменности утверждаются его генеральным директором.

В заявлении в суд истцы указывали на то, что с начала года начал действовать график сменности (день - ночь с двумя выходными), с которым они были согласны. Однако администрация продолжала требовать выполнения работы по графику "пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями" и уволила их ввиду отказа от работы по этому графику.

Предложите свое решение по данному трудовому спору.

Задача 3. Бычков более 10 лет работал водителем автобуса в пассажирском

автотранспортном предприятии. Приказом по предприятию от 13 июня 2009 г. с Бычковым были прекращены трудовые отношения в связи с его отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

Бычков обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Он указал, что уволен с работы за отказ от продолжения работы на новых условиях, выразившихся в переводе водителей автобусов на работу по методу фиксированной выручки. От продолжения работы до дня увольнения не отказывался. По методу фиксированной выручки работал, как и все остальные водители, с 2003 г.

Бычков также заявил, что в связи со сложившимися с руководством предприятия отношениями ему постоянно завышали плановую выручку, что не давало ему возможности выполнять план. Кроме того, Бычков ссылался и на то, что причиной его увольнения явилось желание руководства предприятия избавиться от него, как от ненужного работника, поскольку он неоднократно обращался в различные органы по поводу допускаемых на предприятии нарушений.

Как бы Вы рассмотрели данное дело?

Задача 4. Технолог муниципального унитарного предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В нем он указал, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в очередном отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Карпов является членом профсоюза в течение 18 лет).

Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто из работников и при каких условиях имеет в этом случае преимущественное право на оставление на работе? Какое решение должен вынести суд?

Задача 5. Начальник цеха ПАО "Вымпел" Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ПАО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать.

Тем не менее это стало известно руководству ПАО, и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение Морозова?

Задача 6. Лаборант физического института Демиденко был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом работодатель дополнительно ссылался и на тот факт, что Демиденко не имел высшего образования по соответствующей специальности ("физика"). Возражая против своего увольнения, Демиденко подал заявление о восстановлении на работе - в суд и в государственную инспекцию труда по г. Москве. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей работодателем. Что касается отсутствия у него высшего образования, Демиденко указал, что он в этом году оканчивает V курс вечернего отделения физического факультета и скоро получит диплом.

В каком из указанных органов должен быть решен данный спор? Какое решение Вы бы вынесли по данному делу?

Задача 7. Рабочий муниципального унитарного предприятия "Теплоэлектроцентральный" Савченко 10 февраля был уволен с работы за неоднократное

неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей - отказ от разгрузки вагонов.

Считая увольнение незаконным, Савченко предъявил иск о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Отказ от разгрузки вагонов объяснял отсутствием спецодежды. В своем исковом заявлении он утверждал, что из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений он получил только каску и хлопчатобумажный костюм.

В феврале под выгрузку поступали полувагоны со смерзшимся углем, для разгрузки которых требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полувагонов. Поскольку эти приспособления выданы не были, Савченко не мог приступить к работе.

Ответчик показал, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств.

Разрешите данное дело.

Задача 8. 18 декабря приказом директора ООО "Все для дома" заведующему складом Кузнецову был объявлен выговор за небрежное оформление складских документов. 3 февраля следующего года ему в приказе было объявлено замечание за несвоевременный отпуск материалов. 22 февраля того же года на складе была проведена инвентаризация, в результате которой установлено, что по вине Кузнецова запущен учет материальных ценностей, находившихся на складе. За это нарушение своих обязанностей ему был объявлен строгий выговор, а также он был предупрежден о неполном служебном соответствии. Через неделю после объявления Кузнецову строгого выговора он опоздал на работу на 3 часа. Учитывая все наложенные на Кузнецова взыскания, директор ООО своим приказом уволил его за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Правомерно ли увольнение Кузнецова?

В каких случаях работодатель имеет право уволить работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин его трудовых обязанностей?

Задача 9. Техник производственного кооператива "Сервис" Рожков был уволен за прогул. Считая свое увольнение незаконным, Рожков обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе, об оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда. В своем заявлении он указал, что не мог выйти на работу, так как сначала попал в травмпункт, а затем находился в течение 3 суток в качестве подозреваемого в органах следствия. При этом в травмпункт он попал случайно, а после 72 часов задержания был отпущен под подписку о невыезде.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

Задача 10. Разнорабочий Петров, работавший в торговой фирме "АВС", был уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Считая свое увольнение неправильным, он подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения - увольнение по собственному желанию. Петров объяснил, что за 10 дней до увольнения он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил причину формулировки увольнения на "собственное желание", чем удовлетворил иск Петрова.

Дайте оценку данной ситуации.

Задача 11. Токарь муниципального унитарного предприятия Новиков был уволен за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения, что было замечено и

зафиксировано за 30 минут до окончания его смены. Считая свое увольнение неправильным, Новиков обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он, в частности, указал, что в этот рабочий день он выполнил свою норму выработки еще за час до окончания смены и не был отстранен руководством от работы.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

Задача 12. Дежурный контролер отдела технического контроля ООО "Бриз" Арцукевич был уволен за нахождение на работе в состоянии наркотического опьянения. Считая свое увольнение неправильным, Арцукевич обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он указал, что в тот день он себя плохо почувствовал и принял лекарство, которое ему дали коллеги по работе. Однако реакция на лекарство оказалась для него совершенно неожиданной - у него кружилась голова, он испытывал общую слабость организма. Начальник же цеха обвинил его в том, что он находился в состоянии наркотического опьянения, с чем Арцукевич категорически не согласен.

Правильно ли повел себя представитель работодателя в данном случае? Как бы Вы оценили данную ситуацию?

Задача 13. Бригадир участка переработки сырья ОАО "Химик" Кравцов был уволен за то, что, по мнению заместителя начальника цеха, он находился на работе в состоянии токсического опьянения. Данный факт заместитель начальника цеха зафиксировал в своей служебной записке. Считая свое увольнение неправильным, Кравцов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что в эту смену на его участке произошел выброс газа, связанный с мелкой аварией, результаты которой Блинов самостоятельно устранил в течение 15 минут, не доложив, однако, об этом руководству, так как побоялся, что это повлияет на его премировании по итогам работы за месяц. Во время ликвидации аварии он был вынужден дышать воздухом, имеющим превышение допустимой концентрации газа.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

Задача 14. За злоупотребления в работе кассира ПАО "Красный ткач" Федоровой против нее было возбуждено уголовное дело. В этой связи общее собрание трудового коллектива ПАО поставило перед генеральным директором вопрос о ее увольнении. Учитывая мнение коллектива, генеральный директор издал приказ об увольнении Федоровой в связи с утратой доверия к ней.

Через два месяца уголовное дело в отношении Федоровой было прекращено. Федорова обратилась в суд, требуя восстановления ее на прежней работе, оплаты вынужденного прогула, а также возмещения морального вреда.

Следует ли суду удовлетворить требования Федоровой?

Задача 15. Старший мастер государственного унитарного предприятия "Кожевенная мануфактура" Иванов приказом по предприятию был уволен по требованию профсоюзного органа. Причиной увольнения послужила заметка в стенной газете о его аморальном поведении в быту.

Возмущенный этим увольнением, Иванов обратился в суд, настаивая на его восстановлении на прежней работе и возмещении морального вреда.

Как Вы могли бы решить это дело?

16. Бригадир каменщиков Небыков работал в строительном тресте по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал директору треста заявление

об увольнении в связи с истечением срока трудового договора. Директор не согласился уволить Небыкова, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков, однако через три месяца после этого издал приказ об увольнении Небыкова в связи с истечением срока трудового договора.

Небыков обратился в суд, ссылаясь на то, что работает по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Небыковым был заключен трудовой договор сроком на два года, а по истечении этого срока он был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца.

Каков порядок расторжения срочного трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение, по Вашему мнению, должен вынести суд?

Задача 17. Лайкина была принята на работу в ООО "Красота" в качестве мастера-парикмахера 12 января 2014 г. сроком на четыре месяца. 12 мая был издан приказ о ее увольнении в связи с истечением срока трудового договора. 18 мая Лайкина была принята на прежнюю должность сроком на один год. Через год был также издан приказ о ее увольнении - по тому же основанию.

Правильно ли было произведено увольнение Лайкиной в обоих случаях?

Задача 18. 19 октября 2016 г. инженер-экономист Миронова была ознакомлена с приказом председателя производственного кооператива "Бизнес-консультант" о расторжении с ней трудового договора в связи с истечением срока трудового договора. Миронова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Свои требования она обосновывала тем, что 19 октября 2011 г. с ней был заключен трудовой договор на неопределенный срок, что подтверждается приказом о ее приеме на работу, в котором нет оговорки о сроке действия договора. Кроме того, истица пояснила, что, по ее мнению, для кооператива такого профиля работа инженера-экономиста требуется постоянно и поэтому не может быть связана с каким-то конкретным временем ее выполнения (сезоном, событием и т.д.).

Ответчик иск не признал и пояснил, что Миронова при заключении трудового договора была предупреждена о том, что в соответствии с Уставом кооператива его деятельность основана на личном труде его членов (участников). Поскольку член кооператива Мельянцева, имеющая подготовку экономиста, изъявила желание работать в качестве инженера-экономиста, Миронова подлежит увольнению.

В каком порядке заключается срочный трудовой договор на определенный срок? Каким Вам представляется решение суда по данному спору?

Задача 19. Сторож садоводческого товарищества Зайцева была уволена по ее инициативе (по собственному желанию). Считая увольнение неправомерным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом она заявила, что просьбу уволить ее по собственному желанию она высказала под влиянием необоснованных претензий со стороны председателя правления, находясь в состоянии сильного волнения. Никакого письменного заявления об увольнении она не подавала.

Ответчик иск не признал и пояснил, что Зайцева изъявила свое желание уволиться с работы без всякого на нее давления и в присутствии ряда свидетелей, подтверждающих подлинность ее волеизъявления. При этом Орлова назвала конкретную дату, когда она хотела бы прекратить трудовые отношения.

Какое, по Вашему мнению, решение должен принять суд?

Задача 20. Инженер Шамонова 20 апреля подала заявление об увольнении по

собственному желанию. 23 апреля она подала второе заявление, в котором просила считать недействительным первоначально поданное заявление, так как она решила со своей работы не увольняться. В этот же день был издан приказ о ее увольнении согласно заявлению, поданному 20 апреля, с ней был произведен расчет и ей выдали трудовую книжку.

Считая увольнение неправильным, Шамонова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Каков порядок увольнения работника по собственному желанию? Какое решение должен, по Вашему мнению, вынести суд в данном случае?

Задача 21. Инженер Пугачев был уволен в связи с ликвидацией государственного унитарного предприятия. Он обратился в суд с иском к ПАО "Лада-сервис" с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В подтверждение выдвинутых им требований Пугачев указал, что он состоял в трудовых отношениях с государственным унитарным предприятием "Автовазтехобслуживание" и был уволен в связи с его ликвидацией. Однако на самом деле предприятие было не ликвидировано, а преобразовано в ПАО "Лада-сервис" с сохранением функций прежнего предприятия. Кроме того, он дал свое согласие работать в данном ПАО.

Ответчик иск не признал и в качестве аргумента сослался на то обстоятельство, что деятельность ГУП была прекращена в связи с его реорганизацией - преобразованием в иную организационно-правовую форму, что является, по его мнению, достаточным основанием для увольнения любого работника.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 22. Колесникова работала операционистом в филиале Сбербанка РФ. В связи с ликвидацией данного филиала она была уволена. Колесникова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В своем исковом заявлении она пояснила, что работодатель не предложил ей вакантные должности в других филиалах Сбербанка РФ, соответствующие ее квалификации - ни в данном населенном пункте, ни в соседнем.

Каковы возможные варианты решения данного трудового спора?

Задача 23. Директор ликвидированного государственного унитарного предприятия - ГУП "Опытно-металлургический завод" Власов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В обоснование своих требований Власов пояснил, что завод был не ликвидирован, а преобразован в ОАО "Металлист", т.е., произошла смена собственника ГУП. Поскольку сокращение штата работников не проводилось, то не было и оснований для расторжения трудового договора с ним.

Ответчик, не согласившись с иском, аргументировал свою позицию тем, что ликвидация ГУП подтверждается актом государственной регистрации, точно так же, как и возникновение нового юридического лица - ОАО, у руководства которого были все основания расторгнуть трудовой договор с Власовым.

Каково Ваше мнение по данному вопросу?

Задача 24. Богачев работал инженером-технологом муниципального унитарного предприятия "Валенки". В связи с сокращением штата он был уволен, после чего обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Богачев пояснил, что у МУП имелась в другом цеху вакантная должность инженера-технолога, которую ему не предложили. Он считал, что руководством МУП не была

исполнена предусмотренная законодательством обязанность по его трудоустройству, поскольку ему предлагали работу без учета его специальности.

Ответчик иск не признал и в подтверждение своей позиции сослался на то, что Богачеву в порядке трудоустройства предлагались другие должности, от которых он отказался.

Какие возможны варианты решения данного трудового спора?

Задача 25. Генералова работала секретарем потребительского кооператива "Луч". В связи с изменением штатного расписания должность секретаря была сокращена и введена новая должность секретаря-машинистки. Поскольку Генералова не умела печатать на машинке и работать на компьютере, ей предложили в порядке трудоустройства вакантную должность вахтера, от которой та отказалась. После этого она была уволена по сокращению штата.

Генералова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Обосновывая свой иск, она пояснила, что просила руководство кооператива направить ее на курсы, на которых за два месяца (срок предупреждения об увольнении) она могла бы научиться печатать на машинке и работать на компьютере. В этом ей было отказано, а на должность секретаря-машинистки была принята Пчелкина, не имеющая документа об окончании таких курсов.

Ответчик с иском не согласился и указал, что свои обязанности, связанные с трудоустройством истицы, он выполнил. На должность секретаря-машинистки он действительно принял Пчелкину, которая уже умеет работать на компьютере, имеет длительный стаж такого рода работы и с обязанностями секретаря-машинистки справляется. Таким образом, кооператив не понес затрат, связанных с обучением Генераловой.

Можно ли согласиться с доводами руководства кооператива? Какие здесь возможны варианты решения проблемы?

Задача 26. Огнева, проработавшая в должности инженера завода "Маяк" 12 лет, была уволена в связи с реорганизацией завода по сокращению штатов. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указывая, что она является студенткой вечернего отделения института, имеет на иждивении двух маленьких детей. По работе всегда характеризовалась положительно, повышает квалификацию. Оставленный на работе инженер Руттер, имеющий высшее образование, работает на "Маяке" только 8 месяцев, его общий стаж работы инженером составляет два года, иждивенцев он не имеет.

Какое решение следует вынести суду?

Задача 27. Сторож Данильченко был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной организации длительное время, неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова - одинокая и еще не старая женщина. Данильченко также указал, что подлинная причина оставления на работе Макаровой заключается в том, что она согласилась дежурить по 16 часов вместо 12 без дополнительной оплаты.

Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что Данильченко по состоянию здоровья не может работать сторожем. поэтому предложение было сделано Макаровой.

Правомерны ли действия работодателя? Какое решение, по вашему мнению, был уволен, следует вынести суду?

Задача 28. В связи с внедрением новых приборов техник-оператор завода "Алмаз" Твердохлебов был уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой им должности, вследствие недостаточной квалификации.

Твердохлебов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом он указал, что имеет среднетехническое специальное образование, проработал на заводе более 10 лет, освоил работу на приборах нескольких поколений. С новыми приборами работать не может, поскольку поставщики не прислали своего представителя для ознакомления с характеристиками этих приборов.

Ответчик иск не признал и пояснил, что работа на новых приборах требует иной квалификации, более высокой, чем у Твердохлебова, которому предлагали должность техника хозяйственного отдела, от которой он отказался.

Как Вы считаете, как можно решить данный трудовой спор?

Задача 29. Электрослесарь Ванин получил травму во время работы в ОАО "Энергия", в результате которой был признан инвалидом III группы. Считая, что Ванин, как инвалид не сможет выполнять свои обязанности на надлежащем качественном уровне, генеральный директор ОАО предложил ему другую, более легкую работу. В связи с отказом Ванина от перевода он был уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья.

Ванин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Обосновывая свои исковые требования, он указал, что со своими обязанностями он справляется надлежащим образом, жалоб на его работу не поступало, а о переводе на другую работу он вопроса не ставил.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что инвалидность Ванина - III группа - является очевидным препятствием для его работы в качестве электрослесаря, а его отказ от перевода позволяет расторгнуть с ним трудовой договор.

Как следует в данном случае поступить суду, рассматривая спор?

Задача 30. Уборщица литейного цеха автозавода Нестерова приказом генерального директора была уволена в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья. Нестерова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, представив при этом заключение областного клинического института об отсутствии у нее противопоказаний к работе уборщицей в литейном цехе.

Представитель ответчика иск не признал, пояснив, что фактически Нестерова была уволена в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 25 апреля 1978 г., запрещающим использование лиц, включенных в специальный список. Однако изменить формулировку причины увольнения ответчик отказался.

Можно ли расторгнуть трудовой договор с Нестеровой, и если можно, то по какому основанию?

Задача 31. Соколов, работавший прорабом в управлении специализированных работ, уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Основанием для увольнения явился отказ Соколова сдать экзамен по строительным нормам, охране труда, технике безопасности, а также правилам эксплуатации грузоподъемных кранов. За это Соколову объявили выговор, а затем уволили. Считая увольнение неправильным, Соколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.

Как следует разрешить данный спор?

Задача 32. Работник бухгалтерии государственного унитарного предприятия

"Лидер" Сидорова постоянно нарушала трудовую дисциплину. Так, в феврале она недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что ей был объявлен выговор. В апреле того же года она нарушила трудовую дисциплину и ей опять был объявлен выговор. В июне того же года Сидорова опоздала на работу на 45 минут и была уволена за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Считая увольнение необоснованным, Сидорова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указав, что действительной причиной ее увольнения послужило неприязненное отношение к ней генерального директора ГУП. Кроме того, она считала, что в ее действиях отсутствует система нарушений, и, следовательно, отсутствует причина для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Сидорова является членом профсоюза.

Какой порядок предусмотрен для расторжения трудового договора по данному основанию? Как следует решить данное дело?

Задача 33. Сотрудник отдела труда и заработной платы муниципального унитарного предприятия "Восход" Полева была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный 20 июня. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Полева пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать "Скорую помощь" больной матери, а затем ждать машину и отвезить мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом своего непосредственного начальника, но на следующий день предоставила ему справки "Скорой помощи" и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Полева отсутствовала на рабочем месте в течение всего рабочего дня, никого не предупредив. На предприятии в это время проводилась очень важная работа по подготовке к реорганизации и присутствие Полевой в этот день было необходимо. Представленные же ею справки не внушают доверия.

Какие варианты решения конфликта Вы видите?

Задача 34. Научный сотрудник Научно-исследовательского института Веселов был уволен за появление на работе 4 января в состоянии алкогольного опьянения. Веселов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, ссылаясь на то, что накануне, 3 января, он чувствовал себя плохо (он страдает хроническим заболеванием желудка), но в связи с загрузкой на работе не смог обратиться к врачу. В то же время он указал, что 4 января был на работе в течение всего рабочего дня. Более того, даже в 17 часов к нему обращались сотрудники других отделов, с которыми он ведет совместные исследования. Два сотрудника института в качестве свидетелей подтвердили это в суде.

Ответчик не согласился с иском, указывая, что нетрезвое состояние истца доказывается актом от 4 января. Из этого акта следует, что Веселов после обеденного перерыва в 15 часов спал на своем рабочем месте, положив голову на стол, очевидцами чего явились заведующий сектором и представитель профсоюзного комитета, подписавшие указанный акт. На предложение заведующего сектором обратиться в медпункт института и подтвердить, что он не пьян, Веселов ответил отказом. Однако от него пахло спиртным, он был очень возбужден, размахивал руками, лицо у него было красное, он говорил громко и раздраженно. Веселов категорически отказался покинуть рабочее место, а его шумное поведение мешало работе других сотрудников, поэтому заведующий сектором и представитель профкома и составили данный акт, с которым и

ознакомили Веселова, но подписать его последний отказался.

Дайте оценку обоснованности позиций истца и ответчика. Оцените перспективы рассмотрения данного дела в суде.

Задача 35. Против кассира ЗАО "Прометей" Холодович возбуждено уголовное дело в связи со злоупотреблениями в работе, обнаруженными при неоднократном снятии остатков наличных денег в кассе. Органы прокуратуры потребовали отстранить Холодович от обязанностей кассира и рекомендовали использовать ее на другой работе. Холодович перевели на должность табельщицы, но она от этой должности отказалась и подала заявление о немедленном увольнении по собственному желанию, однако в увольнении ей было отказано до окончания следствия.

Через два месяца уголовное дело в отношении Холодович было прекращено и генеральный директор издал приказ о ее увольнении согласно поданному ею заявлению. Холодович потребовала восстановления его в должности кассира и оплаты за вынужденный прогул.

Подлежат ли удовлетворению эти требования?

Задача 36. Овчинникова работала старшим кладовщиком склада ресторана. При инвентаризации склада были установлены излишки продуктов на 2750 руб. и факт передачи на кухню 50 кг картофеля вместо выписанного риса с целью уменьшения излишков по складу. В связи с этими фактами директор ресторана счел, что Овчинниковой не могут быть доверены какие-либо ценности и предупредил ее о предстоящем увольнении в связи с утратой доверия.

Овчинникова в свое оправдание представила объяснительную записку, из которой следовало, что излишки продуктов на складе были созданы искусственно из-за инвентаризации. Передача же картофеля вместо риса произошла по вине рабочих, перепутавших на складе мешки.

Какое решение, по Вашему мнению, может принять директор ресторана, ознакомившись с объяснением работницы?

Задача 37. Водитель грузового автомобиля торговой фирмы "Топаз" Чуваев был лишен права на управление автомобилем за грубое нарушение правил дорожного движения и с ним был прекращен трудовой договор. Чуваев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем заявлении он указал, что у работодателя была возможность перевести его на другую работу в качестве автослесаря.

Какое решение должен вынести суд?

5. Подготовить пакет юридических документов, необходимых:

- 5.1. для заключения, изменения трудового договора;
- 5.2. для восстановления на работе работника в связи с незаконным расторжением трудового договора;
- 5.3. для расторжения трудового договора в связи с сокращением численности и штата работников организации.

Критерии оценки выполнения ПЗ

1. Оценивание устного опроса.

При оценке ответа студента надо руководствоваться следующими критериями, учитывать:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) умение правильно использовать нормативные правовые акты;
- 4) языковое оформление ответа.

Отметка «5» ставится, если студент:

1) полно излагает изученный материал, дает правильное определение правовым понятиям, использует статьи Трудового кодекса Российской Федерации;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;

3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм языка.

Отметка «4» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

Отметка «3» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений темы, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, принципов, законов и т.п.;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры, использовать Трудовой Кодекс Российской Федерации;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Отметка «2» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и правил (принципов, законов и т.п.), искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал, не использует при ответе Трудовой кодекс Российской Федерации. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Отметка («5», «4», «3») может ставиться не только за единовременный ответ (когда на проверку подготовки студента отводится определенное время), но и за рассредоточенный во времени, т.е. за сумму ответов, данных студентом на протяжении урока (выводится поурочный балл), при условии, если в процессе урока не только заслушивались ответы учащегося, но и осуществлялась проверка его умения применять знания на практике.

2. Критерии оценки работы за круглым столом.

Вид деятельности	М акс. балл
Представление сообщения в доступной краткой форме. Качественное изложение содержания: четкая, грамотная речь, пересказ текста (допускается зачитывание цитат), обязательно использование ТК РФ	2

Наличие дополнений по теме	1
Наличие вопросов докладчикам с целью уточнения непонятных моментов	1
Качественные ответы на вопросы других обучающихся	1
Суммарный балл: отметка	5

3. Критерии оценки деловой игры.

Количество верно решенных ситуаций	Оценка
5	5
3, 4	4
2	3
Менее 2	2

Источники

Основные источники:

1. Власов, А.А. Трудовое право : учеб. пособие для СПО. - 6-е изд., перераб и доп.- М. : Издательство Юрайт, 2016. – Серия: Профессиональное образование

Дополнительные источники:

1. Желтов, О.Б. Трудовое право: учебник / О.Б. Желтов. – 3-е изд., стереотип. – Москва: Флинта, 2017. – 438 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103497> (дата обращения: 27.01.2020). – ISBN 978-5-9765-1106-4. – Текст : электронный.

2. Минкина, Н.И. Трудовое право: сборник учебно-методических материалов : [16+] / Н.И. Минкина. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 191 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570199> (дата обращения: 27.01.2020). – ISBN 978-5-4499-0286-3. – Текст : электронный.

3. Голубева, Т.Ю. Трудовое право России: учебное пособие для студентов юридических факультетов / Т.Ю. Голубева, М.А. Афанасьев; Образовательное частное учреждение высшего образования «Еврейский университет». – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 198 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499845> (дата обращения: 27.01.2020). – ISBN 978-5-4475-9962-1. – DOI 10.23681/499845. – Текст : электронный.

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (с изм. и доп.)

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп.).

4. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 N 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении».

5. Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений».

6. Федеральный закон от 19.07.1998 N 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)».

7. Закон РФ от 27.04.1993 N 4866-1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан».

8. Федеральный закон от 07.11.2000 N 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием».

9. Федеральный закон от 20.06.1996 N 81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности».
10. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».
11. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
12. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
13. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
14. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
15. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
16. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».
17. Федеральный закон от 08.01.1998 N 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах».
18. Федеральный закон от 24.10.1997 N 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».
19. Федеральный закон от 14.06.1994 N 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания».
20. Федеральный закон от 12.07.1999 N 161-ФЗ «О материальной ответственности военнослужащих».
21. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (с изм. и доп.).
22. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
23. Федеральный закон от 07.07.2003 N 126-ФЗ «О связи» (с изм. и доп.).
24. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».
25. Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 N 87 «Об утверждении Положения об организации общественных работ».

26. Правительства РФ от 25.02.2000 N 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

27. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

28. Постановление Правительства РФ от 31.08.2002 N 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве».

29. Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

30. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы».

31. Приказ Минтранса России от 20.08.2004 N 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.11.2004 N 6094).

32. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171).

33. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

34. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

35. Приказ Минтруда России от 22.09.2014 N 654н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений,

заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.12.2014 N 35320).

Информационные ресурсы:

1. «Консультант Плюс» - Законодательство РФ: кодексы, законы, указы, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные документы [Электронный ресурс] / Режим доступа <http://www.consultant.ru>

2. Гарант – Законодательство (кодексы, законы, указы, постановления) РФ, аналитика, комментарии, практика [Электронный ресурс] / Режим доступа <http://www.garant.ru>

Нормативные правовые акты:

36. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).

37. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 31.12.2014) (с изм. и доп.)

38. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014) (с изм. и доп.).

39. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 N 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении».

40. Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений».

41. Федеральный закон от 19.07.1998 N 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)».

42. Закон РФ от 27.04.1993 N 4866-1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан».

43. Федеральный закон от 07.11.2000 N 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием».

44. Федеральный закон от 20.06.1996 N 81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности».

45. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

46. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

47. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

48. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
49. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
50. Федеральный закон от 21.07.1997 N 118-ФЗ «О судебных приставах».
51. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
52. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
53. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ «Об акционерных обществах».
54. Федеральный закон от 02.10.2007 N 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».
55. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
56. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».
57. Федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
58. Федеральный закон от 08.01.1998 N 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах».
59. Федеральный закон от 24.10.1997 N 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».
60. Федеральный закон от 14.06.1994 N 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания».
61. Федеральный закон от 12.07.1999 N 161-ФЗ «О материальной ответственности военнослужащих».
62. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (с изм. и доп.).
63. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
64. Федеральный закон от 07.07.2003 N 126-ФЗ «О связи» (с изм. и доп.).
65. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».
66. Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 N 87 «Об утверждении Положения об организации общественных работ».
67. Постановление Правительства РФ от 15.05.1998 N 452 «О доплате работникам организаций угольной, сланцевой промышленности и шахтного строительства, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно».
68. Правительства РФ от 25.02.2000 N 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

69. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

70. Постановление Правительства РФ от 31.08.2002 N 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве».

71. Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

72. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 N 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

73. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы».

74. Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях».

75. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

76. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 58 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»).

77. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

78. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 N 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» (вместе с «Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы», "Правилами регистрации безработных граждан»).

79. Приказ Роспотребнадзора от 14.08.2008 N 285 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора» (вместе с "Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений здравоохранения Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав

потребителей и благополучия человека", "Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений науки Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека", "Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений здравоохранения системы противочумных учреждений Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека") (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.08.2008 N 12169).

80. Приказ Минтранса России от 07.10.2003 N 197 «Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах и представительствах) транспортного комплекса» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.01.2004 N 5379).

81. Приказ Минтранса России от 20.08.2004 N 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.11.2004 N 6094).

82. Постановление Минтруда России от 16.12.1997 N 63 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

83. Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 N 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.07.1999 N 1817).

84. Постановление Минтруда РФ от 12.07.1999 N 22 «Об установлении продолжительности рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 05.08.1999 N 1861).

85. Постановление Минтруда России от 08.02.2000 N 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации».

86. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».

87. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».

88. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже».

89. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 92 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

90. Постановление Правительства РФ от 13.03.2008 N 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

91. Постановление Правительства РФ от 02.02.2010 N 36 «Об установлении коэффициента индексации размера ежемесячной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

92. Постановление Минтруда России от 24.10.2002 N 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (Зарегистрировано в Минюсте России 05.12.2002 N 3999).

93. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171).

94. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

95. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

96. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

97. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.07.2005 N 485 «Об утверждении Положения о порядке финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 20.09.2005 N 7029).

98. Приказ Минтранса РФ от 18.10.2005 N 127 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.11.2005 N 7200).

99. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

100. Приказ Минтранса РФ от 08.06.2005 N 6 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 15.07.2005 N 6804).

101. Приказ МПС РФ от 05.03.2004 N 7 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 02.06.2004 N 5819).

102. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 18.06.2008 N 11858).

103. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.06.2008 N 11 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству».

104. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26.06.2008 N 13 «О применении норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при рассмотрении и разрешении дел в суде первой инстанции».

105. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.08.2008 N 462н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего

профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации» (вместе с "Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации") (Зарегистрировано в Минюсте РФ 24.09.2008 N 12330).

106. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.08.2008 N 463н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации» (вместе с "Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации") (Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.09.2008 N 12353).

107. Приказ Минюста РФ от 16.12.2009 N 422 «Об утверждении Положения о порядке и условиях премирования работников государственных юридических бюро и выплаты им материальной помощи» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26.01.2010 N 16044).

108. Приказ Минтранса РФ от 21.11.2005 N 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 20.01.2006 N 7401).

109. Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 04.02.2011 N 19709).

110. Приказ Минтруда России от 22.09.2014 N 654н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.12.2014 N 35320).

111. Приказ Минтруда России от 22.09.2014 N 654н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.12.2014 N 35320).

Основные источники:

Правоведение / Под ред. С.И. Некрасова. - Учебник для бакалавров. - М. : Юрайт, 2012. - 693с. - (Бакалавр. Базовый курс).

Гейхман В.Л. Трудовое право / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - Учебник для бакалавров. - М. : Изд-во Юрайт; ИД Юрайт, 2014. - 548с. - (Бакалавр. Углубленный курс).

Трудовое право: учебник / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, С.И. Бондов и др. ; под ред. К.К. Гасанов, Ф.Г. Мышко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 510 с. - (Dura lex, sed lex). - ISBN 978-5-238-01750-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/>

Желтов О.Б. Трудовое право : учебник / О.Б. Желтов. - 2-е изд., перераб. - М. : Флинта, 2012. - 439 с. - ISBN 978-5-9765-1106-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru>

Дополнительные источники:

1. Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие. [КонсультантПлюс]/ Москва: Проспект, 2013. 240 с.

2. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие [КонсультантПлюс]/ И.Я. Белицкая, М.А. Бочарникова, М.О. Буянова и др.; под ред. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ, 2014. 304 с.

3. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел IV. Рабочее время. Раздел V. Время отдыха: постатейный научно-практический комментарий. [КонсультантПлюс] / М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. Вып. IX - X. 576 с.

4. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор: постатейный научно-практический комментарий [КонсультантПлюс]/ М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. Вып. VII - VIII. 720 с.

5. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой договор: некоторые основания прекращения. [КонсультантПлюс] / М.: Библиотечка «Российской газеты», 2014. Вып. N 2. 192 с.

Информационные ресурсы

3. «Консультант Плюс» - Законодательство РФ: кодексы, законы, указы, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные документы [Электронный ресурс] / Режим доступа <http://www.consultant.ru>

4. Гарант – Законодательство (кодексы, законы, указы, постановления) РФ, аналитика, комментарии, практика [Электронный ресурс] / Режим доступа <http://www.garant.ru>