

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

«30»

03

2022

Г.Ю. Нагорная



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы трудового права

Уровень образовательной программы _____ бакалавриат _____

Направление подготовки _____ 09.03.03 Прикладная информатика _____

Направленность (профиль) _____ Прикладная информатика в юриспруденции _____

Форма обучения _____ очная (заочная) _____

Срок освоения ОП _____ 4 года (4 года 9 месяцев) _____

Институт _____ Прикладной математики и информационных технологий _____

Кафедра разработчик РПД _____ Гражданское право и процесс _____

Выпускающая кафедра _____ Прикладная информатика _____

Начальник
учебно-методического управления _____ Семенова Л.У.

Директор института _____ Тебурев Д.Б.

Заведующий выпускающей кафедрой _____ Хапаева Л.Х.

г. Черкесск, 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели освоения дисциплины.....
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине
4. Структура и содержание дисциплины.....
4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы.....
4.2. Содержание дисциплины.....
4.2.1. Разделы (темы) дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля.....
4.2.2. Лекционный курс.....
4.2.3. Лабораторный практикум
4.2.4. Практические занятия.....
4.3. Самостоятельная работа обучающегося.....
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....
6. Образовательные технологии.....
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....
7.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы.....
7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....
7.3. Информационные технологии, лицензионное программное обеспечение.....
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....
8.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий...
8.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся....
8.3. Требования к специализированному оборудованию.....
9. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Основы трудового права» является формирование профессионального мышления на основе знания закономерностей развития общественных отношений, урегулированных нормами трудового законодательства, а также выработка навыков работы с нормативными материалами, необходимыми для решения правовых вопросов, способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

При этом **задачами** дисциплины являются:

- овладение теоретическими знаниями, изучение основных правовых институтов, категорий, с тем, чтобы знать, как применить в соответствующих жизненных ситуациях нормы трудового права;

– овладение умениями, необходимыми для применения освоенных знаний и способов деятельности с целью реализации и защиты прав и законных интересов личности; содействия поддержанию правопорядка в обществе;

– решение практических задач в социально – правовой сфере;

- овладение разнообразными способами познавательной деятельности, развитие гуманитарного мышления, интеллектуальных способностей и познавательной самостоятельности, которые должны стать основой их профессиональной компетентности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Дисциплина «Основы трудового права» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Дисциплины (модули), имеет тесную связь с другими дисциплинами.

2.2. В таблице приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП.

Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
1.	Исполнительное производство	Управление информационными ресурсами в правовой деятельности
2.		Информационные технологии процессуального

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Планируемые результаты освоения образовательной программы (ОП) – компетенции обучающихся определяются требованиями стандарта по направлению подготовки 09.03.03. Прикладная информатика и формируются в соответствии с матрицей компетенций ОП

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Наименование компетенции (или ее части)	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:
1	2	3	4
1	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы УК-2.3 Использует знания о правовых нормах действующего законодательства, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности УК-2.4 Вырабатывает пути решения конкретной задачи, выбирая оптимальный способ ее реализации, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Очная форма обучения

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры
			№ 5 часов
1		2	3
Аудиторная контактная работа (всего)		70	70
В том числе:			
Лекции (Л)		28	28
Практические занятия (ПЗ), Семинары (С)		42	42
Лабораторные работы (ЛР)		-	-
Контактная внеаудиторная работа, в том числе:		2	2
Групповые и индивидуальные консультации		2	2
Самостоятельная работа обучающегося (СРО) (всего)		36	36
Работа с книжными источниками		4	4
Работа с электронными источниками		4	4
Составление опорного конспекта		4	4
Подготовка к докладу		4	4
Составление презентации		4	4
Подготовка к коллоквиуму		4	4
Подготовка к тестированию		6	6
Выполнение кейс-задания		6	6
Промежуточная аттестация	<i>Экзамен (Э)</i>	Э	Э
	экзамен (Э)	36	36
	в том числе:		
	Прием экз., час.	0,5	0,5
	Консультация, час.	2	2
	СРО, час.	33,5	33,5
ИТОГО: Общая трудоемкость	Часов	144	144
	Зачетных единиц	4	4

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
--------------------	-------------	----------

		№ 7	
		часов	
1	2	3	
Аудиторная контактная работа (всего)	16	16	
В том числе:			
Лекции (Л)	6	6	
Практические занятия (ПЗ), Семинары (С)	10	10	
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	
Контактная внеаудиторная работа, в том числе:	1	1	
Групповые и индивидуальные консультации	1	1	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО) (всего)	118	118	
Работа с книжными источниками	20	20	
Работа с электронными источниками	20	20	
Просмотр и конспектирование видеолекций	20	20	
Подготовка к тестированию	20	20	
Выполнение кейс-задания	20	20	
Контрольная работа	18	18	
	<i>Экзамен (Э)</i>	Э	Э
	экзамен (Э)	9	9
	в том числе:		
	Прием экз., час.	0,5	0,5
	Консультация, час.		
	СРО, час.	8,5	8,5
ИТОГО: Общая трудоемкость	Часов	144	144
	Зачетных единиц	4	4

4.2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.2.1. Разделы (темы) дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу обучающихся (в часах)					Формы текущей и промежуточной аттестации
		Л	ЛР	ПЗ	СРО	всего	
1	2	3	4	5	6	7	8
Семестр 7							
1.	Тема № 1. Трудовое право как отрасль права	2	-	4	2	8	Устный опрос, доклад, тестирование
2	Тема № 2. Принципы трудового права	2		4	2	8	Устный опрос, тестирование
3	Тема № 3. Субъекты трудового права	2		2	2	6	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
4	Тема № 4. Социальное партнерство в сфере труда	2		4	2	8	Устный опрос, тестирование
5	Тема № 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2		4	2	8	Устный опрос, доклад, тестирование
6	Тема № 6. Защита персональных данных работника	2		2	2	6	Устный опрос, кейс-задачи, Тестирование
7	Тема № 7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	2		4	2	8	Устный опрос, коллоквиум, тестирование
8	Тема № 8. Трудовой договор	2		4	2	8	Устный опрос, доклад, тестирование
9	Тема № 9. Рабочее время и время отдыха	2		2	2	6	Устный опрос, тестирование
10	Тема № 10. Заработная плата. Гарантии и компенсации	2		2	3	7	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование

11	Тема № 11. Дисциплина труда.	2		2	3	7	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
12	Тема № 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	2		2	3	7	Устный опрос, доклад, тестирование
13	Тема № 13. Охрана труда	2		2	3	7	Устный опрос, тестирование
14	Тема № 14. Трудовые споры	2		2	3	7	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
15	Тема № 15. Защита трудовых прав работников			2	3	5	Устный опрос, тестирование
16	Контактная внеаудиторная работа					2	индивидуальные и групповые консультации
17	Промежуточная аттестация					36	Экзамен
Итого часов в 7 семестре		28		42	36	144	
Всего						144	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу обучающихся (в часах)					Формы текущей и промежуточной аттестации
		Л	ЛР	ПЗ	СР	всего	
1	2	3	4	5	6	7	8
Семестр 7							
1.	Тема № 1. Трудовое право как отрасль права	2		2	8	12	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
2	Тема № 2. Принципы трудового права				8	8	Устный опрос, тестирование
3	Тема № 3. Субъекты трудового права				8	8	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование

4	Тема № 4. Социальное партнерство в сфере труда			2	8	10	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
5	Тема № 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2			8	10	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
6	Тема № 6. Защита персональных данных работника				8	8	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
7	Тема № 7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников			2	8	10	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
8	Тема № 8. Трудовой договор				8	8	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
9	Тема № 9. Рабочее время и время отдыха				8	8	Устный опрос, тестирование
10	Тема № 10. Заработная плата. Гарантии и компенсации	2		2	8	12	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
11	Тема № 11. Дисциплина труда.				8	8	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
12	Тема № 12. Материальная ответственность сторон трудового договора				8	8	Устный опрос, кейс-задачи
13	Тема № 13. Охрана труда			2	8	10	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
14	Тема № 14. Трудовые споры				7	7	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
15	Тема № 15. Защита трудовых прав работников				7	7	Устный опрос, кейс-задачи, тестирование
16	Контактная внеаудиторная работа					1	индивидуальные и групповые консультации

17	Промежуточная аттестация				9	Экзамен
Итого часов в 7 семестре		6	10	118	144	
Всего					144	

4.2.2. Лекционный курс

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Наименование темы лекции	Содержание лекции	Всего часов	
				ОФО	ЗФО
1	2	3	4	5	6
Семестр ОФО -5 семестр, ЗФО -7 семестр					
1.	Раздел I. Общая часть	Тема № 1. Трудовое право как отрасль права	Понятие труда и его роль в жизни общества. Общественная организация труда и ее содержание. Понятие трудового права и его место в системе российского права. Предмет трудового права как отрасли права. Метод трудового права как отрасли права. Система трудового права как отрасли права. Источники трудового права. Действие нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, во времени, в пространстве и по кругу лиц.	2	2
2.		Тема № 2. Принципы трудового права	Понятие принципов трудового права. Классификация принципов трудового права. Принцип запрета принудительного труда.	2	
3.		Тема № 3. Субъекты трудового права	Понятие и виды субъектов трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Работник как субъект трудового права	2	
4.		Тема № 4. Социальное партнерство в сфере труда	Понятие и значение социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства. Принципы социального партнерства. Стороны и представители сторон в социальном партнерстве. Уровни и формы социального партнерства. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения. Участие работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства.	2	

5.		Тема № 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Общая характеристика законодательства о занятости населения. Понятие и виды занятости. Основные права граждан в области занятости. Понятие безработных граждан. Правовой статус безработного. «Подходящая» и «неподходящая» работа. Порядок регистрации безработных граждан. Осуществление государственной политики в области содействия занятости населения. Отношения по трудоустройству граждан. Содействие занятости. Частные агентства занятости. Пособия по безработице: размеры, условия и сроки выплаты. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Меры, способствующие содействию занятости и снижения напряженности на рынке труда.	2	2
6.		Тема № 6. Защита персональных данных работника	Общие положения. Принципы и условия обработки персональных данных. Права работников в области персональных данных. Получение, хранение и использование персональных данных работников. Ответственность за нарушение положений законодательства РФ в области персональных данных при обработке персональных данных работника.	2	
7.		Тема № 7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Особенности правового регулирования ученического договора. Ученический договор	2	
8.	Раздел II. Особенная часть	Тема № 8. Трудовой договор	Понятие и значение трудового договора. Содержание трудового договора. Виды трудового договора. Заключение трудового договора. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора.	2	
9.		Тема № 9. Рабочее время и	Понятие рабочего времени. Норма рабочего времени. Виды рабочего	2	

		время отдыха	времени. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Учет рабочего времени. Режимы рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Ежегодные оплачиваемые отпуска.		
10.		Тема № 10. Заработная плата. Гарантии и компенсации	Понятие и содержание заработной платы. Правовое регулирование заработной платы. Системы оплаты труда. Гарантии и компенсации. Понятие, виды гарантий и компенсаций, их классификация. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, иные служебные поездки и переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.	2	2
11.		Тема № 11. Дисциплина труда.	Понятие и значение дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Поощрения за добросовестный труд. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работника. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок и сроки наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации.	2	
12.		Тема № 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.	2	
13.		Тема № 13. Охрана труда	Понятие охраны труда. Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению охраны труда.	2	

			Организация охраны труда. Правила и инструктажи по охране труда. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.		
14.		Тема № 14. Трудовые споры	Трудовые споры: понятие и виды. Индивидуальные трудовые споры. Коллективные трудовые споры.	2	
15.		Тема № 15. Защита трудовых прав работников	Общие положения. Защита трудовых прав работников», ее формы и субъекты. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Самозащита работниками трудовых прав.		
Итого часов:				28	6

4.2.3. Лабораторный практикум *(не предполагается)*

4.2.4. Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Наименование практического занятия	Содержание практического занятия	Всего часов	
				ОФО	ЗФО
1	2	3	4	5	6
Семестр ОФО -5 семестр, ЗФО -7 семестр					
1.	Раздел I. Общая часть	Тема № 1. Трудовое право как отрасль права	Понятие труда и его роль в жизни общества. Общественная организация труда и ее содержание. Понятие трудового права и его место в системе российского права. Предмет трудового права как отрасли права. Метод трудового права как отрасли права. Система трудового права как отрасли права. Источники трудового права. Действие нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, во времени, в пространстве и по кругу лиц.	4	2
2.		Тема № 2. Принципы	Понятие принципов трудового права. Классификация принципов трудового	4	

		трудового права	права. Принцип запрета принудительного труда.		
3.		Тема № 3. Субъекты трудового права	Понятие и виды субъектов трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Работник как субъект трудового права	2	
4.		Тема № 4. Социальное партнерство в сфере труда	Понятие и значение социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства. Принципы социального партнерства. Стороны и представители сторон в социальном партнерстве. Уровни и формы социального партнерства. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения. Участие работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства.	4	2
5.		Тема № 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Общая характеристика законодательства о занятости населения. Понятие и виды занятости. Основные права граждан в области занятости. Понятие безработных граждан. Правовой статус безработного. «Подходящая» и «неподходящая» работа. Порядок регистрации безработных граждан. Осуществление государственной политики в области содействия занятости населения. Отношения по трудоустройству граждан. Содействие занятости. Частные агентства занятости. Пособия по безработице: размеры, условия и сроки выплаты. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Меры, способствующие содействию занятости и снижения напряженности на рынке труда.	4	
6.		Тема № 6. Защита персональных данных работника	Общие положения. Принципы и условия обработки персональных данных. Права работников в области персональных данных. Получение, хранение и использование персональных данных работников. Ответственность за нарушение положений законодательства РФ в области персональных данных при обработке персональных данных работника.	2	

7.		Тема № 7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Особенности правового регулирования ученического договора. Ученический договор	4	2
8.	Раздел II. Особенная часть	Тема № 8. Трудовой договор	Понятие и значение трудового договора. Содержание трудового договора. Виды трудового договора. Заключение трудового договора. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора.	4	
9.		Тема № 9. Рабочее время и время отдыха	Понятие рабочего времени. Норма рабочего времени. Виды рабочего времени. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Учет рабочего времени. Режимы рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Ежегодные оплачиваемые отпуска.	2	
10.		Тема № 10. Заработная плата. Гарантии и компенсации	Понятие и содержание заработной платы. Правовое регулирование заработной платы. Системы оплаты труда. Гарантии и компенсации. Понятие, виды гарантий и компенсаций, их классификация. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, иные служебные поездки и переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.	2	2
11.		Тема № 11. Дисциплина труда.	Понятие и значение дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Поощрения за добросовестный труд. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работника. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок и сроки наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации.	2	
12.		Тема № 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.	2	

			Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.		
13.		Тема № 13. Охрана труда	Понятие охраны труда. Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению охраны труда. Организация охраны труда. Правила и инструктажи по охране труда. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.	2	2
14.		Тема № 14. Трудовые споры	Трудовые споры: понятие и виды. Индивидуальные трудовые споры. Коллективные трудовые споры.	2	
15.		Тема № 15. Защита трудовых прав работников	Общие положения. Защита трудовых прав работников», ее формы и субъекты. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Самозащита работниками трудовых прав.	2	
Итого часов в 7 семестре:				42	10

4.3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ п/п	Виды СРО	Всего часов
1	2	3	4	5
Семестр 5				
1.	Раздел I. Общая часть Тема № 1. Трудовое право как отрасль права	1.1.	Работа с книжными источниками	2
		1.2.	Работа с электронными источниками	
		1.3.	Подготовка к докладу	
		1.4.	Составление презентации к докладу	
2.	Тема № 2. Принципы трудового права	2.1.	Работа с книжными источниками	2
		2.2.	Работа с электронными источниками	
		2.3.	Составление опорного конспекта	
		2.4.	Подготовка к тестированию	
3.	Тема № 3. Субъекты трудового права	3.1.	Работа с книжными источниками	2
		3.2.	Работа с электронными источниками	
		3.3.	Составление опорного конспекта	
		3.4.	Анализ и решение кейс-задач	
4.	Тема № 4. Социальное партнерство в сфере труда	4.1.	Работа с книжными источниками	2
		4.2.	Работа с электронными источниками	
		4.3.	Составление опорного конспекта	
		4.4.	Подготовка к тестированию	
5.	Тема № 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	5.1.	Работа с книжными источниками	2
		5.2.	Работа с электронными источниками	
		5.3.	Подготовка к докладу	
		5.4.	Составление презентации к докладу	
6.	Тема № 6. Защита персональных данных работника	6.1.	Работа с книжными источниками	2
		6.2.	Работа с электронными источниками	
		6.3.	Анализ и решение кейс-задач	
		6.4.	Подготовка к тестированию	
7.	Тема № 7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	7.1.	Работа с книжными источниками	2
		7.2.	Работа с электронными источниками	
		7.3.	Составление опорного конспекта	
		7.4.	Подготовка к коллоквиуму	
8.	Раздел II. Особенная часть Тема № 8. Трудовой договор	8.1.	Работа с книжными источниками	2
		8.2.	Работа с электронными источниками	
		8.3.	Подготовка к докладу	
		8.4.	Составление презентации к докладу	
9.	Тема № 9. Рабочее время и время отдыха	9.1.	Работа с книжными источниками	2
		9.2.	Работа с электронными источниками	
		9.3.	Составление опорного конспекта	
		9.4.	Подготовка к тестированию	
10.	Тема № 10. Заработная плата. Гарантии и	10.1.	Работа с книжными источниками	3
		10.2.	Работа с электронными источниками	

	компенсации	10.3.	Составление опорного конспекта	
		10.4.	Анализ и решение кейс-задач	
11.	Тема № 11. Дисциплина труда.	11.1.	Работа с книжными источниками	3
		11.2.	Работа с электронными источниками	
		11.3.	Составление опорного конспекта	
		11.4.	Анализ и решение кейс-задач	
12.	Тема № 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	12.1.	Работа с книжными источниками	3
		12.2.	Работа с электронными источниками	
		12.3.	Подготовка к докладу	
		12.4.	Составление презентации к докладу	
13.	Тема № 13. Охрана труда	13.1.	Работа с книжными источниками	3
		13.2.	Работа с электронными источниками	
		13.3.	Составление опорного конспекта	
		13.4.	Подготовка к тестированию	
14.	Тема № 14. Трудовые споры	14.1.	Работа с книжными источниками	3
		14.2.	Работа с электронными источниками	
		14.3.	Составление опорного конспекта	
		14.4.	Подготовка к тестированию	
15.	Тема № 15. Защита трудовых прав работников	15.1.	Работа с книжными источниками	3
		15.2.	Работа с электронными источниками	
		15.3.	Составление опорного конспекта	
		15.4.	Подготовка к тестированию	
Итого часов в 7 семестре:				36

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ п/п	Виды СРО	Всего часов
1	2	3	4	5
Семестр 7				
1.	Раздел I. Общая часть Тема № 1. Трудовое право как отрасль права	1.1.	Работа с книжными источниками	8
		1.2.	Работа с электронными источниками	
		1.3.	Просмотр и конспектирование видеолекций	
		1.4.	Выполнение кейс-заданий	
2.	Тема № 2. Принципы трудового права	2.1.	Работа с книжными источниками	8
		2.2.	Работа с электронными источниками	
		2.3.	Просмотр и конспектирование видеолекций	
		2.4.	Подготовка к тестированию	
3.	Тема № 3. Субъекты трудового права	3.1.	Работа с книжными источниками	8
		3.2.	Работа с электронными источниками	
		3.3.	Подготовка к тестированию	
		3.4.	Анализ и решение кейс-задач	
4.	Тема № 4. Социальное партнерство в сфере труда	4.1.	Работа с книжными источниками	8
		4.2.	Работа с электронными источниками	
		4.3.	Подготовка к тестированию	

		4.4.	Анализ и решение кейс-задач	
5.	Тема № 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	5.1.	Работа с книжными источниками	8
		5.2.	Работа с электронными источниками	
		5.3.	Подготовка к тестированию	
		5.4.	Анализ и решение кейс-задач	
6.	Тема № 6. Защита персональных данных работника	6.1.	Работа с книжными источниками	8
		6.2.	Работа с электронными источниками	
		6.3.	Подготовка к тестированию	
		6.4.	Анализ и решение кейс-задач	
7.	Тема № 7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	7.1.	Работа с книжными источниками	8
		7.2.	Работа с электронными источниками	
		7.3.	Подготовка к тестированию	
		7.4.	Анализ и решение кейс-задач	
8.	Раздел II. Особенная часть Тема № 8. Трудовой договор	8.1.	Работа с книжными источниками	8
		8.2.	Работа с электронными источниками	
		8.3.	Подготовка к тестированию	
		8.4.	Анализ и решение кейс-задач	
9.	Тема № 9. Рабочее время и время отдыха	9.1.	Работа с книжными источниками	8
		9.2.	Работа с электронными источниками	
		9.3.	Просмотр и конспектирование видеолекций	
		9.4.	Подготовка к тестированию	
10.	Тема № 10. Заработная плата. Гарантии и компенсации	10.1.	Работа с книжными источниками	8
		10.2.	Работа с электронными источниками	
		10.3.	Подготовка к тестированию	
		10.4.	Анализ и решение кейс-задач	
11.	Тема № 11. Дисциплина труда.	11.1.	Работа с книжными источниками	8
		11.2.	Работа с электронными источниками	
		11.3.	Подготовка к тестированию	
		11.4.	Анализ и решение кейс-задач	
12.	Тема № 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	12.1.	Работа с книжными источниками	8
		12.2.	Работа с электронными источниками	
		12.3.	Просмотр и конспектирование видеолекций	
		12.4.	Анализ и решение кейс-задач	
13.	Тема № 13. Охрана труда	13.1.	Работа с книжными источниками	8
		13.2.	Работа с электронными источниками	
		13.3.	Подготовка к тестированию	
		13.4.	Анализ и решение кейс-задач	
14.	Тема № 14. Трудовые споры	14.1.	Работа с книжными источниками	7
		14.2.	Работа с электронными источниками	
		14.3.	Подготовка к тестированию	
		14.4.	Анализ и решение кейс-задач	
15.	Тема № 15.	15.1.	Работа с книжными источниками	7
		15.2.	Работа с электронными источниками	

Защита трудовых прав работников	15.3.	Подготовка к тестированию	
	15.4.	Анализ и решение кейс-задач	
Итого часов в 7 семестре:			144

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Методические указания для подготовки обучающихся к лекционным занятиям

Лекции составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы научных знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируют их активную познавательную деятельность и способствуют формированию творческого мышления.

При подготовке к лекционным занятиям обучающиеся должны ознакомиться с планами лекций, указанными в рабочей программе, отметить непонятные термины и положения, подготовить вопросы с целью уточнения правильности понимания.

В ходе лекционных занятий обучающийся должен вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Выделяют три разновидности конспектирования:

- конспектирование письменных текстов;
- конспектирование устных сообщений (например, лекций);
- конспектирование видеолекций.

Конспект может быть кратким или подробным.

В основе процесса конспектирования лежит систематизация прочитанного или услышанного материала. Целью процесса служит приведение в единый порядок сведений, полученных из лекции, научной статьи, учебной и методической литературы. Конспектирование является неотъемлемой формой работы обучающегося, так как в учебном процессе обучающиеся сталкиваются с необходимостью краткого изложения большого объема учебного материала.

Цели конспектирования:

- развитие у обучающегося навыков переработки информации, полученной в устном или письменном виде и придание ей сжатой формы;
- выработка умений выделить основную идею, мысль из первоисточника информации;
- формирование навыков составления грамотных, логичных, кратких тезисов;
- облегчение процесса запоминания текста.

Обучающимся следует обратить внимание, на то, что дословная запись текста не является конспектом. Только структурированный тезисный текст может называться таковым. При конспектировании необходимо обращать внимание на абзацы, их существование призвано облегчить восприятие текста и начало новой мысли. Важно учитывать также и то, что одна мысль может быть изложена в нескольких абзацах.

Высокую скорость конспектирования могут обеспечить сокращения (общепринятые, аббревиатуры, стрелочки, указывающие на логические связи, опорные слова, ключевые слова, схемы и т.д.). Составление конспекта призвано облегчить запоминание текста. Обучающимся рекомендуется после его составления прочесть зафиксированные тезисы несколько раз для полного их усвоения. Допускается подчеркивание тезисов, содержащих основные мысли, выделение их цветным маркером.

Ясность, краткость, логическая связанность тезисов – основные характеристики конспекта. При конспектировании лекции необходимо обращать внимание не только на основные положения текста, но и на доказательства, примеры, цитаты, мнения ученых и практиков, которые приводит преподаватель на лекции.

Работа над конспектом лекции осуществляется по этапам:

- повторить изученный материал по конспекту;
- непонятные положения отметить на полях и уточнить;
- неоконченные фразы, пропущенные слова и другие недочеты в записях устранить, пользуясь

материалами из учебника и других источников;

- завершить техническое оформление конспекта (подчеркивания, выделение главного, выделение разделов, подразделов и т.п.).

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта, желательно в тот же день, пока время не стерло содержание лекции из памяти. Работа над конспектом не должна заканчиваться с прослушивания лекции. После лекции, в процессе самостоятельной работы, перед тем, как открыть тетрадь с конспектом, полезно мысленно восстановить в памяти содержание лекции, вспомнив ее структуру, основные положения и выводы.

С целью доработки необходимо прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить описки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения, возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект. Еще лучше, если вы переработаете конспект, дадите его в новой систематизации записей. Это, несомненно, займет некоторое время, но материал вами будет хорошо проработан, а конспективная запись его приведена в удобный для запоминания вид. Введение заголовков, скобок, обобщающих знаков может значительно повысить качество записи. Этому может служить также подчеркивание отдельных мест конспекта красным карандашом, приведение на полях или на обратной стороне листа краткой схемы конспекта и др.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний.

5.2. Методические указания для подготовки обучающихся к лабораторным занятиям - не предполагаются

5.3. Методические указания для подготовки обучающихся к практическим занятиям

Практические занятия — один из наиболее сложных и в то же время плодотворных видов (форм) вузовского обучения и воспитания.

Практические занятия предназначаются для углубленного изучения той или иной дисциплины и овладения методологией применительно к особенностям изучаемой отрасли науки. Можно отметить, однако, что при изучении дисциплины в вузе практическое занятие является не просто видом учебных занятий, а, наряду с лекцией, основной формой учебного процесса. Практическое занятие – это такой вид учебного занятия, при котором в результате предварительной работы над программным материалом и преподавателя и обучающихся, в обстановке их непосредственного и активного общения, в процессе выступлений обучающихся по вопросам темы, возникающей между ними дискуссии и обобщений преподавателя, решаются задачи познавательного и воспитательного характера, формируется мировоззрение, прививаются методологические и практические навыки, необходимые для становления квалифицированных бакалавров.

При подготовке к практическим занятиям по всем темам обучающиеся должны изучить:

- социальное законодательство Российской Федерации по теме практического занятия;
- рекомендованную в плане практических занятий литературу по всем темам;
- материалы постановлений Пленума Верховного Суда РФ по важнейшим институтам социального обеспечения;
- материалы судебной практики, опубликованные в Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации.

Целью практических занятий является углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и в процессе самостоятельного изучения законодательства, и иных нормативных материалов и социально-правовой литературы.

Обучающиеся должны уметь анализировать социально-правовые нормы действующего законодательства и применять их к конкретным обстоятельствам, знать современные тенденции в области организации социального обеспечения и уяснить основные проблемы социального обеспечения.

Практические занятия служат одновременно и средством проверки знаний, а также отработки навыков самостоятельного изучения этого предмета, работы с литературой, кроме этого способствуют умению логично и последовательно излагать усвоенный материал. В процессе выступления на практическом занятии обучающиеся должны продемонстрировать умение выделять основные положения, иллюстрировать их применение, а также делать практически значимые выводы из теоретических положений.

По всем темам практических занятий дан перечень наиболее важных вопросов курса, а также указан список основной и дополнительной литературы, которую необходимо изучить при подготовке к занятию.

Начинать подготовку к практическим занятиям надо с уяснения содержания вопросов, стоящих в плане занятия. В определенных случаях от обучающегося потребуется уточнение специальной терминологии, что поможет правильно сориентироваться в материале и определить тот конкретный объем информации, который необходим для полного и четкого ответа.

Далее целесообразно прежде всего обратиться к конспекту лекций и действующему законодательству, включая иные нормативные материалы, постановления Пленумов Верховного Суда СССР, РСФСР, Российской Федерации.

Следующим этапом подготовки является изучение соответствующих разделов в учебниках и учебных пособиях и только после этого, когда уже имеется необходимая теоретическая база для уяснения более сложного материала, необходимо приступить к изучению рекомендованной дополнительной литературы, содержащей информацию по проблемным вопросам темы. В случае затруднения можно и должно обратиться за помощью к преподавателю, который ведет практическое занятие или к дежурному преподавателю на кафедре, поэтому подготовку к практическому занятию следует начинать заблаговременно.

Для более глубокого усвоения материала, а также для осуществления контроля со стороны преподавателя при подготовке к практическому занятию обучающимся необходимо вести конспект в отдельной, специально для этого предназначенной тетради. Такой конспект может быть в форме письменного плана ответов по каждому вопросу темы, а в определенных случаях и кратким ответом, подкрепленным ссылками на соответствующие источники: нормативные материалы или литературу. Это поможет при выступлении на практическом занятии. В этой же тетради следует записывать неясные вопросы, требующие уточнения на занятии.

Чтобы облегчить подготовку к последующим практическим занятиям промежуточной аттестации, рекомендуется в этой тетради отвести место для юридического словаря, куда в алфавитном порядке вписываются специальные правовые термины и пояснения к ним.

Если обучающийся не подготовился к практическому занятию или пропустил его по какой-то причине (в том числе и по болезни), он обязан во внеучебное время отчитаться по этой теме перед преподавателем, ведущим занятие.

Практические занятия по праву социального обеспечения имеют цель помочь обучающимся глубже уяснить теоретические положения, закрепить полученные знания, привить необходимые навыки в применении теоретических знаний в своей будущей практической деятельности. Эти занятия тесно связаны с другими формами учебного процесса - лекциями, практическими занятиями. На лекциях, практических занятиях из-за недостатка времени или по методическим соображениям могут быть опущены отдельные детали тех или иных вопросов. Между тем, знание этих деталей нередко во многом определяет умение будущих специалистов правильно применить закон. Практические занятия дают возможность доработать все детали вопросов, добиться конкретных знаний материала. Они призваны научить обучающихся правильно применять законы к конкретным жизненным фактам.

При подготовке к практическому занятию в форме решения задач обучающиеся должны решить задачи, указанные в задании. При решении задач надо опираться на те знания, которые получены на лекциях, в ходе самостоятельных занятий. Если обучающиеся обнаружат пробел в своих знаниях при решении конкретных задач, то они должны восполнить его путем повторного обращения

к тексту закона, постатейному материалу, к соответствующим разделам социального законодательства, записям лекций, учебнику, дополнительной литературе.

К каждому занятию необходимо кратко письменно изложить решения задач (казусов) в своих отдельных тетрадях, предназначенных для работы на практических занятиях. Во время подготовки к практическому занятию следует записывать решение задач в этих тетрадях; в кратких письменных решениях сделать необходимые ссылки на соответствующие статьи социального законодательства Российской Федерации, теоретические положения и на судебную практику; четко формулировать ответы на поставленные в задаче вопросы.

Если обучающийся не справится самостоятельно с решением задачи, то он может обратиться за консультацией к преподавателю, который даст пояснение к условиям задачи, рекомендует дополнительную литературу, окажет методическую помощь, не давая до практического занятия ответов на поставленные вопросы, тем самым оставляя возможность для обучающегося самостоятельно решить задачу.

Перед началом практического занятия преподаватель проверяет наличие у обучающегося письменных решений задач (казусов). Обучающиеся, не подготовившиеся к практическому занятию (в том числе и по уважительным причинам), а так же отсутствовавшие на занятиях, отчитываются перед преподавателем о выполнении задания на индивидуальных занятиях.

В ходе практического занятия обучающийся зачитывает либо своими словами пересказывает содержание задачи, дает мотивированное ее решение, т.е. излагает свой ответ на поставленные в задаче вопросы. Рекомендуется отдавать предпочтение пересказу содержания задачи, так как это помогает лучше овладеть разговорной речью, готовит обучающихся к умению докладывать конкретные дела, приучает обращать внимание на основные вопросы, опуская факты, не имеющие существенного значения.

От обучающихся требуется, чтобы они на основе подготовленных во время самостоятельной работы письменных решений давали развернутые ответы на поставленные в задаче вопросы, не ограничивались утверждением собственного мнения по задаче, а подкрепляли свои решения ссылками на соответствующие законодательные акты, на постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации, РСФСР, СССР, судебную практику, а так же материалами учебной литературы и т.п. При этом особое внимание следует уделить глубокому уяснению содержания закона, правильному применению общих положений закона и конкретным жизненным фактам, изложенным в задаче.

После выступления обучающегося по конкретной задаче ему могут быть заданы вопросы как преподавателем, так и другими обучающимися. Затем могут высказать свое мнение по рассматриваемой задаче и предложенному решению, а так же его мотивировании (обосновании) другие обучающиеся, т.е. организуется активное обсуждение, дискуссия. Итоги дискуссии подводит преподаватель. Он же дает оценку мнениям и их обоснованности, высказанным обучающимися по решению задачи.

Практические занятия в форме решения задач являются одной из наиболее важных форм учебного процесса, предусмотренных учебным планом. Значение этой формы занятий определяется требованиями диалектического метода, важнейшим из которых являются проверка теоретических положений на практике и неразрывная связь теории с практикой.

5.4. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся

1. Понятие и роль самостоятельной работы обучающихся в учебном процессе

Самостоятельная работа – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющим контроль за работой обучающихся).

Самостоятельная работа обучающихся (далее – СРО) в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности обучающегося. СРО играет значительную роль в технологии обучения. Обучение в ВУЗе включает в себя две, практически одинаковые по объему и взаимовлиянию части – процесса обучения и процесса самообучения. Поэтому СРО должна стать эффективной и целенаправленной работой обучающегося.

К современному специалисту общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных способностей и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию,

давать оценку конкретной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения через участие обучающихся в практических занятиях, выполнение контрольных заданий и тестов, написание курсовых и выпускных квалификационных работ. При этом СРО играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

В процессе самостоятельной работы обучающийся приобретает навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа приобщает обучающихся к научному творчеству, поиску и решению актуальных современных проблем.

2. Цели и основные задачи СРО

При организации СРО важной и необходимой целью становится формирование умения самостоятельной работы для приобретения знаний, навыков и возможности организации учебной и научной деятельности.

Целью самостоятельной работы обучающихся также является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Задачами СРО являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного в ходе самостоятельных занятий, на практических занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговым экзаменам.

3. Формы и виды самостоятельной работы

В образовательном процессе ВУЗа выделяется два вида самостоятельной работы – аудиторная, под руководством преподавателя, и внеаудиторная. Тесная взаимосвязь этих видов работ предусматривает дифференциацию и эффективность результатов ее выполнения и зависит от организации, содержания, логики учебного процесса (межпредметных связей, перспективных знаний и др.).

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимся по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Формы самостоятельной работы обучающихся разнообразны. Они включают в себя:

- 1) Работу с книжными и электронными источниками, в том числе:
 - изучение и систематизацию официальных государственных документов - законов, постановлений, указов, нормативно-инструкционных и справочных материалов с использованием информационно-поисковых систем «Консультант-плюс», «Гарант», глобальной сети «Интернет»;
 - изучение учебной, научной и методической литературы, материалов периодических изданий с привлечением электронных средств официальной, статистической, периодической и научной информации;
- 2) формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.), в том числе конспектирование видеолекций;
- 3) подготовка к практическим занятиям;
- 4) подготовка к устному опросу;
- 5) подготовка доклада и презентации к нему;
- 6) подготовка к тестированию;
- 7) подготовка и решение кейс-задач;

- 8) подготовка к коллоквиуму;
- 9) подготовка и выполнение контрольной работы.

Основными формами самостоятельной работы обучающихся с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прохождение и оформление результатов практик;
- выполнение выпускной квалификационной (составление плана и его согласование с преподавателем - руководителем выпускной квалификационной работы, подбор и согласование с руководителем литературы, написание глав выпускной квалификационной работы, работа над замечаниями руководителя по выпускной квалификационной работе и защита выпускной квалификационной работы (в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

4. Общие рекомендации по организации самостоятельной работы

Основной формой самостоятельной работы обучающегося является изучение конспекта лекций, их дополнение, изучение рекомендованной литературы, активное участие на практических занятиях.

Одна из основных особенностей обучения в высшей школе заключается в том, что постоянный внешний контроль заменяется самоконтролем, активная роль в обучении принадлежит уже не столько преподавателю, сколько обучающемуся.

Зная основные методы научной организации умственного труда, можно при наименьших затратах времени, средств и трудовых усилий достичь наилучших результатов.

Любой предмет нельзя изучить за несколько дней перед экзаменом. Если обучающийся в течение года работает систематически, то он быстро все вспомнит, восстановит забытое. Если же подготовка шла аврально, то у обучающегося не будет даже общего представления о предмете, он забудет все сданное.

Следует взять за правило: учиться ежедневно, начиная с первого дня семестра.

Время, которым располагает обучающийся для выполнения учебного плана, складывается из двух составляющих: одна из них - это аудиторная работа в вузе по расписанию занятий, другая - внеаудиторная самостоятельная работа. Задания и материалы для самостоятельной работы выдаются во время учебных занятий по расписанию, на этих же занятиях преподаватель осуществляет контроль за самостоятельной работой, а также оказывает помощь обучающимся по правильной организации работы.

5. Методические рекомендации для обучающихся по отдельным формам самостоятельной работы.

Общие методические рекомендации по подготовке к текущему контролю

Текущий контроль – это регулярная проверка усвоения учебного материала на протяжении семестра. К его достоинствам относится систематичность, постоянный мониторинг качества обучения, а также возможность оценки успеваемости обучающихся.

Текущий контроль осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий в ходе устного опроса обучающихся, а также выполнения тестовых заданий и (или) решения кейс-задач.

Подготовка к текущему контролю включает 2 этапа:

- 1-й – организационный;
- 2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор учебной и научной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку обучающегося к текущему контролю. Подготовка проводится в ходе самостоятельной работы обучающихся и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала обучающийся должен изучить дополнительную учебную и научную литературу и

информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. Опрос предполагает устный ответ обучающегося на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Методические рекомендации по работе с книжными и электронными источниками

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической, а также научной и дополнительной учебной литературы.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной и справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного изучения).

Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем.

Выделяют четыре основные установки в чтении научного текста:

1. Информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию)
2. Усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений)
3. Аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему)
4. Творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

Методические рекомендации по составлению опорных конспектов и конспектов видеолекций

Конспектирование – один из самых сложных этапов самостоятельной работы. Каких-либо единых, пригодных для каждого студента методов и приемов конспектирования, видимо, не существует. Однако это не исключает соблюдения некоторых, наиболее оправдавших себя общих правил, с которыми преподаватель и обязан познакомить студентов:

1. Главное в конспекте не его объем, а содержание. В нем должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные

методологические положения работы. Умение излагать мысли автора сжато, кратко и собственными словами приходит с опытом и знаниями. Но их накоплению помогает соблюдение одного важного правила – не торопиться записывать при первом же чтении, вносить в конспект лишь то, что стало ясным.

2. Форма ведения конспекта может быть самой разнообразной, она может изменяться, совершенствоваться. Но начинаться конспект всегда должен с указания полного наименования работы, фамилии автора, года и места издания; цитаты берутся в кавычки с обязательной ссылкой на страницу книги.

3. Конспект не должен быть «слепым», безликим, состоящим из сплошного текста. Особо важные места, яркие примеры выделяются цветным подчеркиванием, взятием в рамочку, отнесенном, пометками на полях специальными знаками, чтобы как можно быстрее найти нужное положение. Дополнительные материалы из других источников можно давать на полях, где записываются свои суждения, мысли, появившиеся уже позже составления конспекта.

Методические рекомендации по подготовке к устному опросу

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к устному опросу на занятиях семинарского типа. Для этого обучающийся изучает лекции преподавателя, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к занятиям семинарского типа, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей учебной программе и доводятся до студентов заранее. Эффективность подготовки студентов к устному опросу зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой. Для подготовки к устному опросу, блиц-опросу студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме семинара, в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины (модуля), выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам.

В зависимости от темы, может применяться фронтальная или индивидуальная форма опроса. При индивидуальном опросе студенту дается 5-10 минут на раскрытие темы.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов.

При самостоятельной подготовке к тестированию обучающемуся необходимо:

а) готовясь к тестированию, проработать информационный материал по дисциплине. Проконсультироваться с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;

б) четко выяснить все условия тестирования: сколько тестов будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.

в) приступая к работе с тестами, необходимо внимательно и до конца прочитать вопрос и предлагаемые варианты ответов. Выбрать правильные (их может быть несколько). На отдельном листке ответов выписать цифру вопроса и буквы (цифры), соответствующие правильным ответам. Тестовые вопросы также представлены в форме утверждения, в котором пропущены существенные составляющие, обучающемуся необходимо дополнить их в виде словесного текста (слова или словосочетания), либо в форме задания, выполняя которое обучающемуся нужно сформулировать правовую дефиницию (дать определение какой-либо правовой категории, явлению, правовому институту, подотрасли или отрасли права).

г) в процессе решения тестового задания желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант.

д) если встретили чрезвычайно трудный вопрос, не тратьте много времени на него. Переходите к другим тестам. Вернитесь к трудному вопросу в конце.

е) обязательно необходимо оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

Методические рекомендации по подготовке и решению кейс-задач

При подготовке к занятию в форме решения кейс-задач обучающиеся должны решить задачи, указанные в задании. При решении кейс-задач надо опираться на те знания, которые получены на лекциях и в ходе самостоятельных занятий. Если обучающиеся обнаружат пробел в своих знаниях при решении конкретных задач, то они должны восполнить его путем повторного обращения к тексту закона, постатейному материалу, к соответствующим разделам Трудового Кодекса, записям лекций, учебнику, дополнительной литературе.

К каждому занятию необходимо кратко письменно изложить решения задач (казусов) в своих отдельных тетрадях, предназначенных для работы на практических занятиях. Во время подготовки к практическому занятию следует записывать решение задач в этих тетрадях; в кратких письменных решениях сделать необходимые ссылки на соответствующие статьи Трудового Кодекса РФ, теоретические положения и на судебную практику, четко формулировать ответы на поставленные в задаче вопросы.

Если обучающийся не справится самостоятельно с решением кейс-задачи, то он может обратиться за консультацией к преподавателю, который даст пояснение к условиям задачи, рекомендует дополнительную литературу, окажет методическую помощь, не давая до практического занятия ответов на поставленные вопросы, тем самым оставляя возможность для обучающегося самостоятельно решить кейс-задачу.

В ходе практического занятия обучающийся зачитывает либо своими словами пересказывает содержание кейс-задачи, дает мотивированное ее решение, т.е. излагает свой ответ на поставленные в задаче вопросы. Рекомендуется отдавать предпочтение пересказу содержания задачи, так как это помогает лучше овладеть разговорной речью, готовит обучающихся к умению докладывать конкретные дела, приучает обращать внимание на основные вопросы, опуская факты, не имеющие существенного значения.

От обучающихся требуется, чтобы они на основе подготовленных во время самостоятельной работы письменных решений давали развернутые ответы на поставленные в задаче вопросы, не ограничивались утверждением собственного мнения по задаче, а подкрепляли свои решения ссылками на соответствующие законодательные акты, на постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации, судебную практику, а так же материалами учебной литературы и т.п. При этом особое внимание следует уделить глубокому уяснению содержания закона, правильному применению общих положений закона и конкретным жизненным фактам, изложенным в кейс-задаче.

После выступления обучающегося по конкретной кейс-задаче ему могут быть заданы вопросы как преподавателем, так и другими обучающимися, которые также могут высказать свое мнение по рассматриваемой задаче и предложенному решению, а так же его мотивированию (обоснованию), т.е. организуется активное обсуждение, дискуссия. Итоги дискуссии подводит преподаватель. Он же дает оценку мнениям и их обоснованности, высказанным обучающимися по решению кейс-задачи.

Практические занятия в форме решения кейс-задач являются одной из наиболее важных форм учебного процесса, предусмотренных учебным планом. Значение этой формы занятий определяется требованиями диалектического метода, важнейшим из которых являются проверка теоретических положений на практике и неразрывная связь теории с практикой.

Методические рекомендации по подготовке доклада и презентации к нему

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям вуза и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент,

оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными.

Работа обучающегося над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Для подготовки презентации рекомендуется использовать: PowerPoint, MS Word, Acrobat Reader, LaTeX-овский пакет beamer. Самая простая программа для создания презентаций – Microsoft PowerPoint. Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию.

Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.

2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).

3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.

4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.

5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.

6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).

7. Проверить визуальное восприятие презентации.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. Иллюстрация - представление реально существующего зрительного ряда. Образы – в отличие от иллюстраций - метафора. Их назначение - вызвать эмоцию и создать отношение к ней, воздействовать на аудиторию. С помощью хорошо продуманных и представляемых образов, информация может надолго остаться в памяти человека. Диаграмма - визуализация количественных и качественных связей. Их используют для убедительной демонстрации данных, для пространственного мышления в дополнение к логическому. Таблица - конкретный, наглядный и точный показ данных. Ее основное назначение - структурировать информацию, что порой облегчает восприятие данных аудиториями.

Практические советы по подготовке презентации:

- готовьте отдельно печатный текст + слайды + раздаточный материал;
- слайды - визуальная подача информации, которая должна содержать минимум текста, максимум изображений, несущих смысловую нагрузку, выглядеть наглядно и просто;
- текстовое содержание презентации – устная речь или чтение, которая должна включать аргументы, факты, доказательства и эмоции;
- рекомендуемое число слайдов 17-22;
- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего; план сообщения; краткие выводы из всего сказанного; список использованных источников;
- раздаточный материал – должен обеспечивать ту же глубину и охват, что и живое выступление: люди больше доверяют тому, что они могут унести с собой, чем исчезающим изображениям, слова и слайды забываются, а раздаточный материал остается постоянным осязаемым напоминанием; раздаточный материал важно раздавать в конце презентации; раздаточный материалы должны отличаться от слайдов, должны быть более

информативными.

Методические рекомендации по подготовке к коллоквиуму

Коллоквиумом называется собеседование преподавателя и обучающегося по заранее определенным контрольным вопросам. Целью коллоквиума является формирование у обучающегося навыков анализа теоретических вопросов на основе самостоятельного изучения основной и дополнительной литературы.

От обучающегося требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемому вопросу;
- знание разных точек зрения, высказанных в правовой литературе по соответствующему вопросу, умение сопоставлять их между собой;
- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать, ссылаясь на нормы соответствующего законодательства.

Коллоквиум - это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний обучающихся, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у обучающегося в процессе изучения данного материала. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у обучающегося стремление к чтению дополнительной правовой литературы и соответствующего законодательства.

Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику вопросов, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму обучающемуся отводится время. Методические указания состоят из рекомендаций по изучению источников соответствующей правовой литературы и соответствующего законодательства, вопросов для самопроверки и кратких конспектов ответа с перечислением основных фактов и событий, относящихся к каждой теме. Это должно помочь обучающимся целенаправленно организовать работу по овладению материалом и его запоминанию. При подготовке к коллоквиуму следует, прежде всего, просмотреть конспекты лекций и практических занятий и отметить в них имеющиеся вопросы коллоквиума. Если какие-то вопросы вынесены преподавателем на самостоятельное изучение, следует обратиться к учебной литературе, рекомендованной преподавателем в качестве источника сведений.

Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым обучающимся или беседы в небольших группах (2-3 человека). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с правовой литературой, проверяет конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона вопроса, что позволяет оценить уровень понимания. По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка по пятибалльной системе.

5.5 Методические рекомендации по написанию, оформлению и защите курсовых работ по дисциплине основы трудового права (для обучающихся очной и заочной форм обучения) – не предусмотрены

Промежуточная аттестация

По итогам 7(ОФО), 7 (ЗФО) семестров проводится экзамен. При подготовке к сдаче экзамена рекомендуется пользоваться материалами практических занятий и материалами, изученными в ходе текущей самостоятельной работы.

Экзамен может проводиться как в устной, так и в письменной форме и в любом случае включает подготовку и ответы обучающегося на теоретические вопросы. По итогам экзамена выставляется оценка.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

№ п/п	Виды учебной работы	Образовательные технологии	Всего часов	
			ОФО	ЗФО
1	2	3	4	5
Семестр 5, 7				
1	<i>Лекция</i> Тема 1: Трудовое право как отрасль права	Технология учебного проекта	2	2
2	<i>Практическое занятие</i> Тема 1. Трудовое право как отрасль права	Технология проблемного обучения	4	2
3	<i>Лекция</i> Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Лекция с элементами диалоговой технологии	2	2
4	<i>Практическое занятие</i> Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Технология кейс-обучения	4	2
5	<i>Лекция</i> Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	Технология кейс-обучения	2	2
6	<i>Практическое занятие</i> Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	Технология кейс-обучения	2	2
7	<i>Лекция</i> Тема 14. Трудовые споры	Технология проблемного обучения	2	2
8	<i>Практическое занятие</i> Тема 14. Трудовые споры	Технология учебного проекта	2	2

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Буянова, А. В. Трудовое право России. Общая часть : учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова ; под редакцией А. В. Буяновой, А. Н. Приженниковой. — Москва : Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94556.html>.
2. Буянова, А. В. Трудовое право России. Особенная часть : учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова ; под редакцией А. В. Буяновой, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженниковой. — Москва : Прометей, 2018. — 264 с. — ISBN 978-5-907100-27-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94557.html>.
3. Бочкарева Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: Учебник/ Бочкарева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 526 с.— Режим доступа: <http://www.bibliocomplectator.ru/book/?id=79438>.— «БИБЛИОКОМПЛЕКТАТОР», по паролю
4. Маркин, Н. С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Н. С. Маркин, В. В. Надвикова, В. И. Шкатулла ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>.

Дополнительная литература

1. Гаркуша, И. В. Трудовое право. Ч.1 : учебное пособие / И. В. Гаркуша. — Таганрог : Таганрогский институт управления и экономики, 2018. — 136 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108104.html>
2. Гаркуша, И. В. Трудовое право. Ч.2 : учебное пособие / И. В. Гаркуша. — Таганрог : Таганрогский институт управления и экономики, 2018. — 172 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108105.html>.
3. Пашкова, Г. Г. Трудовое право : учебное пособие / Г. Г. Пашкова. — Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. — 257 с. — ISBN 978-5-94621-695-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109078.html>.

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

<http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека.

7.3. Информационные технологии, лицензионное программное обеспечение

Лицензионное программное обеспечение	Реквизиты лицензий/ договоров
Microsoft Azure Dev Tools for Teaching 1. Windows 7, 8, 8.1, 10	Идентификатор подписчика: 1203743421 Срок действия: 30.06.2022 (продление подписки)
Office 2003, 2007, 2010, 2013	Сведения об OpenOffice: 63143487, 63321452, 64026734, 6416302, 64344172, 64394739, 64468661, 64489816, 64537893, 64563149, 64990070, 65615073 Лицензия бессрочная
Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite	Лицензионный сертификат Серийный № 8DVG-V96F-H8S7-NRBC Срок действия: с 20.10.2022 до 22.10.2023
Консультант Плюс	Договор № 272-186/С-23-01 от 20.12.2022 г.
ЭБС IPRbooks	Лицензионный договор № 9368/22П от 11.06.2021 г. Срок действия: с 01.07.2022 до 01.07.2023

SumatraPDF	Бесплатное ПО
7-Zip	Бесплатное ПО
1С: Предприятие 8.3 Учебная версия	Бесплатное ПО

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа

Специализированная мебель:

Кафедра - 1шт., доска меловая - 1шт., парты - 30шт., стулья - 61шт.,

Технические средства обучения, служащие для предоставления учебной информации большой аудитории:

Проектор - 1шт.

Экран моторизованный - 1шт.

Ноутбук -1шт.

Выделенные стоянки автотранспортных средств для инвалидов; достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Специализированная мебель:

Кафедра - 1шт., доска меловая - 1шт., парты - 30шт., стулья - 61шт.,

Технические средства обучения, служащие для предоставления учебной информации большой аудитории:

Проектор - 1шт.

Экран моторизованный - 1шт.

Ноутбук -1шт.

Выделенные стоянки автотранспортных средств для инвалидов; достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель:

Доска меловая - 1шт., стол компьютерный угловой преподавательский - 1шт., стул мягкий - 1шт., кафедра напольная - 1шт., парты – 12 шт., компьютерные столы -8 шт., стулья – 28 шт.

Лабораторное оборудование, технические средства обучения, служащие для предоставления учебной информации большой аудитории:

Экран настенный рулонный – 1 шт.

Проектор – 1 шт.

Персональный компьютер – 8 шт.

Выделенные стоянки автотранспортных средств для инвалидов; достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок

Помещение для самостоятельной работы

1. Библиотечно-издательский центр (БИЦ)

Комплект проекционный, мультимедийный интерактивный IQ Board DVT: интерактивная доска 84" IQ Board DVT T084,

проектор TRIUMPH PJ1000

универсальное настенное крепление

Wize WTH140

Персональный компьютер-моноблок MSI AE202072 - 18 шт.

Персональный компьютер Samsung – 1 шт.

Специализированная мебель):

Столы на 1 рабочее место – 20 шт

Столы на 2 рабочих места – 9 шт

Стулья – 38 шт

МФУ Sharp AR-6020 – 1 шт.

Brother DCR-1510R – 1 шт.

Выделенные стоянки автотранспортных средств для инвалидов; поручни; пандусы; достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок

2. Электронный читальный зал

Комплект проекционный, мультимедийный интерактивный IQ Board DVT:

интерактивная доска 84" IQ Board DVT T084,

проектор TRIUMPH PJ1000

универсальное настенное крепление

Wize WTH140

Персональный компьютер-моноблок MSI AE202072 - 18 шт.

Персональный компьютер Samsung – 1 шт.

Специализированная мебель):

Столы на 1 рабочее место – 20 шт

Столы на 2 рабочих места – 9 шт

Стулья – 38 шт

МФУ Sharp AR-6020 – 1 шт.

Brother DCR-1510R – 1 шт.

Выделенные стоянки автотранспортных средств для инвалидов; поручни; пандусы; достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок

3. Читальный зал

Специализированная мебель:

Столы на 2 рабочих места – 12 шт.

Стулья – 24 шт.

Выделенные стоянки автотранспортных средств для инвалидов; поручни; пандусы; достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок

4. Библиотечно-издательский центр (БИЦ)

Отдел обслуживания печатными изданиями

Ауд. № 1

Комплект проекционный, мультимедийный оборудование:

Экран настенный Screen Media 244/244 корпус 1106

Проектор BenG MX660P 1024/7683200 LM

Ноутбук Lenovo G500 15.6"

Рабочие столы на 1 место – 21 шт.

Стулья – 55 шт.

Выделенные стоянки автотранспортных средств для инвалидов; поручни; пандусы; достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок

5. Отдел обслуживания электронными изданиями

Ауд. № 9

Специализированная мебель (столы и стулья):

Рабочие столы на 1 место – 24 шт.

Стулья – 24 шт.

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ФГБОУ ВО «СевКавГА»:

Монитор Acer TFT 19 – 20 шт.
Монитор ViewSonic - 1 шт.
Сетевой терминал Office Station -18 шт.
Персональный компьютер Samsung -3 шт.
МФУ Canon 3228(7310) – 1 шт.
МФУ Sharp AR-6020 – 1 шт.
Принтер Canon i -Sensys LBP 6750 dh – 1 шт.
Выделенные стоянки автотранспортных средств для инвалидов; поручни; пандусы; достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок

6. Информационно-библиографический отдел

Ауд. № 8

Специализированная мебель:

Рабочие столы на 1 место- 6 шт.

Стулья- 6 шт.

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ФГБОУ ВО «СевКавГА»:

Персональный компьютер – 1шт.

Сканер Epson Perfection 2480 photo

МФУ MFC 7320R

Выделенные стоянки автотранспортных средств для инвалидов; поручни; пандусы; достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок

8.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся

1. Рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером.
2. Рабочие места обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом в сеть «Интернет», предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

8.3. Требования к специализированному оборудованию – не требуется

9. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается (в случае необходимости) адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения материала лекционных и практических занятий.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья комплектуется фонд основной учебной литературы и электронных образовательных ресурсов, адаптированных к ограничениям их здоровья, доступ к которым организован в БИЦ ФГБОУ ВО «СевКавГА». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА»

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Основы трудового права

1. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины

Индекс	Формулировка компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

2. Этапы формирования компетенции в процессе освоения дисциплины

Основными этапами формирования указанных компетенций при изучении обучающимися дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение обучающимися необходимыми компетенциями. Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций обучающимися.

Этапность формирования компетенций прямо связана с местом дисциплины в образовательной программе.

Разделы (темы) дисциплины	Формируемые компетенции (коды)
	УК-2
Тема № 1. Трудовое право как отрасль права	+
Тема № 2. Принципы трудового права	+
Тема № 3. Субъекты трудового права	+
Тема № 4. Социальное партнерство в сфере труда	+
Тема № 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	+
Тема № 6. Защита персональных данных работника	+
Тема № 7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	+
Тема № 8. Трудовой договор	+
Тема № 9. Рабочее время и время отдыха	+
Тема № 10. Заработная плата. Гарантии и компенсации	+
Тема № 11. Дисциплина труда.	+
Тема № 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	+
Тема № 13. Охрана труда	+
Тема № 14. Трудовые споры	+
Тема № 15. Защита трудовых прав работников	+

3. Показатели, критерии и средства оценивания компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Средства оценивания результатов обучения	
	Неудовлетв (не зачтено)	Удовлетв (зачтено)	Хорошо (зачтено)	Отлично (зачтено)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений						
УК-2.1 В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы	Результат выполненной работы в рамках поставленных задач определяющий имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи.	Результат выполненной работы в рамках поставленных задач определяющий имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы является верным/ неверным, но использован корректный / некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы в рамках поставленных задач определяющий имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы является верным. Отчетный документ содержит незначительные ошибки, не влияющие на общий результат, не представлены отдельные данные, которые являются дополнением, но не влияют на общий результат	Результат выполненной работы в рамках поставленных задач определяющий имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы является верным.	ОФО: устный опрос; тестирование; кейс-задачи; доклад по теме; коллоквиум ЗФО: устный опрос; тестирование; кейс-задачи; доклад по теме.	экзамен
УК-2.3 Использует знания о правовых нормах действующего законодательства, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности	Результат выполненной работы по использованию знаний о правовых нормах действующего законодательства, регулирующих отношения в	Результат выполненной работы по использованию знаний о правовых нормах действующего законодательства, регулирующих отношения в различных сферах	Результат выполненной работы по использованию знаний о правовых нормах действующего законодательства, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности	Результат выполненной работы по использованию знаний о правовых нормах действующего законодательства, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности	ОФО: устный опрос; тестирование; кейс-задачи; доклад по теме; коллоквиум ЗФО: устный опрос;	экзамен

	различных сферах жизнедеятельности является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи.	жизнедеятельности является верным/ неверным, но использован корректный / некорректный способ решения задачи	является верным. Отчетный документ содержит незначительные ошибки, не влияющие на общий результат, не представлены отдельные данные, которые являются дополнением, но не влияют на общий результат	отношения в различных сферах жизнедеятельности и является верным.	тестирование; кейс-задачи; доклад по теме.	
УК-2.4 Вырабатывает пути решения конкретной задачи, выбирая оптимальный способ ее реализации, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Результат выполненной работы по выработке пути решения конкретной задачи, выбирая оптимальный способ ее реализации, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи.	Результат выполненной работы по выработке пути решения конкретной задачи, выбирая оптимальный способ ее реализации, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений является верным/ неверным, но использован корректный / некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по выработке пути решения конкретной задачи, выбирая оптимальный способ ее реализации, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений является верным. Отчетный документ содержит незначительные ошибки, не влияющие на общий результат, не представлены отдельные данные, которые являются дополнением, но не влияют на общий результат	Результат выполненной работы по выработке пути решения конкретной задачи, выбирая оптимальный способ ее реализации, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений является верным.	ОФО: устный опрос; тестирование; кейс-задачи; доклад по теме; коллоквиум ЗФО: устный опрос; тестирование; кейс-задачи; доклад по теме.	экзамен

3. Комплект контрольно-оценочных средств по дисциплине «Основы трудового права»

Вопросы к экзамену по дисциплине «Основы трудового права»

- 1 Предмет трудового права.
- 2 Метод трудового права.
- 3 Система трудового права.
- 4 Источники трудового права, их виды и понятия.
- 5 Принципы трудового права, их понятия и значения.
- 6 Правовое положение профсоюзов, их статус
- 7 Гарантии деятельности профсоюзов.
- 8 Общая характеристика системы правоотношений в трудовом праве.
- 9 Понятие и содержание трудового правоотношения.
- 10 Содержание правоотношений, тесно связанных с трудовыми правоотношениями.
- 11 Основания возникновения трудовых правоотношений.
- 12 Понятие и основные принципы социального партнерства.
- 13 Стороны и формы социального партнерства.
- 14 Представители работников и работодателей.
- 15 Коллективный договор, его понятие и сущность.
- 16 Порядок разработки и заключения коллективного договора.
- 17 Соглашение, его понятие, сущность и виды.
- 18 Порядок разработки и заключения соглашения.
- 19 Понятие занятости и трудоустройства.
- 20 Формы занятости.
- 21 Правовой статус безработного.
- 22 Понятие и стороны трудового договора.
- 23 Отдельные виды трудовых договоров, их особенности.
- 24 Порядок заключения трудового договора.
- 25 Испытание при приеме на работу.
- 26 Изменение существенных условий трудового договора.
- 27 Постоянные и временные переводы на другую работу.
- 28 Классификация оснований прекращения трудового договора.
- 29 Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
- 30 Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
- 31 Основания и порядок расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
- 32 Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил приема на работу.
- 33 Порядок учета мотивированного мнения выбранного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
- 34 Понятие и обработка персональных данных работника.
- 35 Права и гарантии защиты персональных данных работника при их обработке и хранении.
- 36 Понятие и виды рабочего времени.
- 37 Понятие неполного и сокращенного рабочего времени, их отличия.
- 38 Понятие работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа и совместительство).
- 39 Продолжительность рабочего времени при отдельных его видах и у отдельных категорий работников.
- 40 Понятие режима рабочего времени, его виды.
- 41 Понятие и виды времени отдыха.
- 42 Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, их продолжительность.
- 43 Формы оплаты труда.
- 44 Условия и порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков.

- 45 Порядок продления и перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией.
- 46 Понятие и определения заработной платы.
- 47 Государственные гарантии по оплате труда.
- 48 Система заработной платы, виды заработной платы.
- 49 Порядок установления заработной платы в организации.
- 50 Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальной работы (вредные, опасные и климатические условия).
- 51 Оплата труда при невыполнении норм труда.
- 52 Оплата труда в выходные и праздничные дни.
- 53 Оплата простоя.
- 54 Ограничение размера удержания из заработной платы.
- 55 Порядок исчислений средней заработной платы.
- 56 Нормы труда, их виды и сущность.
- 57 Порядок ведения, замены и пересмотра норм труда.
- 58 Определение расценок при определении сдельной оплаты труда.
- 59 Гарантийные выплаты, доплаты и компенсации, их виды и понятия.
- 60 Гарантии при командировках и переездах на работу в другую местность.
- 61 Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
- 62 Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам.
- 63 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
- 64 Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу.
- 65 Гарантии и компенсации работнику в случае сдачи им крови и ее компонентов (донорам).
- 66 Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения.
- 67 Понятие внутреннего трудового распорядка, его содержание и порядок принятия.
- 68 Основные права и обязанности работника
- 69 Основные права и обязанности работодателя.
- 70 Понятия и виды поощрений, порядок их применения.
- 71 Понятия и виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения и обжалования.
- 72 Понятие и виды материальной ответственности работника.
- 73 Понятие и виды материальной ответственности работодателя.
- 74 Понятие и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- 75 Ученический договор, его содержание, форма и срок.
- 76 Понятия и принципы труда.
- 77 Обязанность работодателя и права работников по обеспечению безопасных условий труда.
- 78 Организация охраны труда.
- 79 Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
- 80 Органы надзора и контроля за охраной труда, их компетенция.
- 81 Особенности регулирования труда женщин и работников в возрасте до 18 лет.
- 82 Особенности регулирования труда руководителя и членов исполнительного коллегиального органа организации.
- 83 Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
- 84 Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
- 85 Особенности регулирования труда работников транспорта и религиозных организаций.
- 86 Особенности регулирования труда работников дипломатических, консульских и других учреждений РФ за границей.
- 87 Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, временных и сезонных работников и надомников.
- 88 Способы защиты трудовых прав работников. Органы надзора и контроля за соблюдением

трудового законодательства, их компетенция.

89 Полномочия Федеральной инспекции труда.

90 Понятия и виды трудовых споров по субъектам и по содержанию.

91 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

92 Порядок рассмотрения трудовых споров.

Экзаменационный билет для промежуточной аттестации

СЕВЕРО-КАВКАЗСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ

Кафедра Гражданского-правовых дисциплин

202__ - 202__ учебный год

Экзаменационный билет № 1

по дисциплине Основы трудового права

для обучающихся направления подготовки 09.03.03 Прикладная информатика

1. Понятие, предмет и метод трудового права.
2. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальной работы (вредные, опасные и климатические условия).
3. Задача

Стекольщик Сухарев по договоренности с директором школы взялся застеклить окна за 4 тыс. рублей. Договор о выполнении этой работы был оформлен в виде трудового соглашения. Сухарев работал после занятий в классах в течение двух месяцев. По окончании работы он потребовал выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск и оплатить листок нетрудоспособности за 10 дней.

Законны ли его требования? Определите правовую природу данного соглашения.

Зав. кафедрой

Ф.И.О.

ЗАДАЧИ К ЭКЗАМЕНАЦИОННЫМ БИЛЕТАМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА»

Задача 1. Стекольщик Сухарев по договоренности с директором школы взялся застеклить окна за 4 тыс. рублей. Договор о выполнении этой работы был оформлен в виде трудового соглашения. Сухарев работал после занятий в классах в течение двух месяцев. По окончании работы он потребовал выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск и оплатить листок нетрудоспособности за 10 дней.

Законны ли его требования? Определите правовую природу данного соглашения.

Задача 2. Сергеев был принят в акционерное общество в качестве слесаря-ремонтника третьего разряда по трудовому договору.

Какой вид общественных отношений возник в данном случае? Распространяются ли на Сергеева нормы трудового права?

Задача 3. Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство.

Правомерный ли отказ? С какого возраста и при каких условиях граждане могут быть субъектом трудового права?

Задача 4. Миронов обратился в суд, поскольку ему было отказано в приеме на работу по мотиву отсутствия регистрации в г. Москве.

Правомерен ли отказ работодателя? Какой принцип трудового права, по вашему мнению, был нарушен? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 5. 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? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

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

Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 7. 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? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 8. При поступлении на работу 16-летнего Шумкова руководитель предприятия потребовал, чтобы Шумков был принят на работу на условиях неполного рабочего времени и с обязательным поступлением на учебу в учреждение среднего профессионального образования и заключением ученического договора. С согласия Шумкова был издан приказ о

его приеме на работу с неполным рабочим днем, поскольку он дал обязательство по ступить для обучения в техникум.

Каково Ваше мнение о законности действий работодателя при приеме на работу Шумкова? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 9. Трудовым договором между работником и работодателем для работника установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, с продолжительностью рабочего времени по 8 часов в день с 9 до 18 и временем обеденного перерыва 1 час. Однако в связи с большим количеством работы работник ежедневно в течение месяца задерживался на работе до 19 и больше, обеденный перерыв не использовал.

Вправе ли работник требовать от работодателя оплаты сверхурочной работы или предоставления дополнительного времени отдыха, если он выполнял ее по собственной инициативе?

Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 10. В связи с введением графика сменности, предусматривающим трех-сменную работу, работникам был установлен перерыв для отдыха и питания в течение 20 минут. Считая, что их трудовые права нарушены, группа работников обратилась за разъяснениями к юристконсульту предприятия.

Какова продолжительность рабочего времени у работников при сменной работе? Какое разъяснение должен дать юристконсульт о продолжительности перерыва для отдыха и питания?

Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 11. Суворов, проработавший на строительстве города, расположенного в районах Крайнего Севера, 1 год и 8 месяцев, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему ежегодного отпуска за два года и дополнительного отпуска к ежегодным отпуском.

Каков порядок предоставления ежегодного и дополнительного отпусков работникам Крайнего Севера? Какой продолжительности отпуск должен быть предоставлен Суворову? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 12. Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 апреля на 28 календарных дней. 30 апреля она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска? На основании чего? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 13. За период времени более шести месяцев работникам районной больницы не выплачена заработная плата. Главный врач пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме.

Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников, нарушены в данном случае? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 14. Электрослесарь Авалов получил травму во время работы на предприятии, в результате которой был признан инвалидом III группы. Считая, что Авалов как инвалид не сможет выполнять свои обязанности на надлежащем качественном уровне, руководитель предприятия предложил ему более легкую работу. В связи с отказом Авалова от перевода он был уволен по обнаружившемуся несоответствию выполняемой работе вследствие состояния здоровья согласно п. 3 а) ст.81 ТК РФ. Авалов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате за вынужденный прогул. Обосновывая исковые требования, Авалов указал, что со своими обязанностями справляется надлежащим образом, жалоб на него не поступало, а о переводе на другую работу он вопроса не ставил. Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что инвалидность Авалова III группы является препятствием для его работы электрослесарем, а отказ от перевода позволяет расторгнуть с ним трудовой договор. Как Вы считаете, какое решение вынесет суд?

Задача 15. Бухгалтер предприятия Кононова была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный ею 20 июня. Кононова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Она пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать скорую помощь больной матери, а затем ждать машину и отвезти мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом непосредственного начальника, но на другой день представила справку скорой помощи и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы. Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Кононова отсутствовала на рабочем месте в течение полного рабочего дня, никого не предупредив. Представленные же ею справки не внушают доверия.

Как должен решить это дело суд?

Задача 16. Монтажники, имеющие детей в возрасте 2, 3 и 15 лет, отказались поехать в командировку в другой город для монтажа оборудования на заводе. Руководитель управления, ссылаясь на трудовой договор монтажниц, в котором предусмотрены подобные командировки, предложил им либо ехать, либо увольняться с работы. Законны ли действия руководителя монтажного управления?

Задача 17. В сборочном цехе перерывами для кормления грудных детей пользуются две работницы - Крушина и Логвиненко, причем последняя кормит ребенка искусственно. В период кормления обе работницы обратились к начальнику цеха с заявлениями: Крушина - об увеличении продолжительности каждого перерыва с 30 до 45 мин., а Логвиненко - об использовании перерывов на кормление в конце рабочего дня, и таким образом, о сокращении продолжительности рабочего дня на один час. Начальник цеха отказал в просьбе обеим работницам, ссылаясь на отсутствие подобных норм в ТК РФ.

В каком порядке может быть решен спор Крушиной и Логвиненко с администрацией?

Задача 18. Начальник подразделения обратился к руководителю организации с просьбой уволить за неоднократное нарушение трудовой дисциплины наладчика Сидорова, полгода назад получившего выговор за прогул и вновь нарушившего трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Сидоров утверждал, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник подразделения заявил, что приказ о выговоре Сидорову был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При ознакомлении с приказом выяснилось, что Сидоров на нем не расписывался. Как должен быть решен спор?

Задача 19. Старшему инженеру Строганову и старшему мастеру Косолапову за нарушение правил техники безопасности объявили по выговору. Считая, что к ним применена слишком суровая мера, поскольку они впервые допустили нарушение указанных правил, они обратились в КТС с просьбой изменить меру взыскания. КТС, установив факт нарушения правил техники безопасности, результатом которого явился несчастный случай, признала наложение данного взыскания правильным. После этого Строганов подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Правомочна ли была КТС разбирать дело Строганова и Косолапова? Кто может отменить или изменить меру дисциплинарного взыскания? Каков срок предупреждения при увольнении по собственному желанию без уважительных причин? Нужно ли записывать в трудовой книжке меры взыскания?

Задача 20. Машиниста локомотива Сидорова за проезд на запрещающий сигнал лишили права управления локомотивом и перевели в кочегары сроком на один год. Правомерно ли наложенное дисциплинарное взыскание? Повлечет ли за собой истечение годичного срока восстановления Сидорова на прежней работе?

Задача 21. Администрация закрытого акционерного общества в его уставе предусмотрела штрафы за различные нарушения трудовой дисциплины. Так, за прогул был установлен штраф в 100 руб., за опоздание на работу - 50 руб. и т. д. Законно ли введение штрафов за нарушение трудовой дисциплины?

Задача 22. Кузнецова по договоренности с заведующим хозяйством была допущена к работе с 1 февраля 2009 г., об этом было доведено до сведения директора организации. В день выдачи заработной платы Кузнецовой не была выплачена заработная плата. На ее обращение директор пояснил, что с ней не заключен трудовой договор и нет приказа о ее приеме на работу, в связи с этим не произведена выплата заработной платы. Он также заявил, что Кузнецова не может быть принята на работу, так как в организации могут проводиться мероприятия, в результате которых будет осуществляться сокращение численности или штата работников.

Насколько правомерен отказ директора в приеме на работу Кузнецовой и выплате заработной платы? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 23. При заключении трудового договора работник попросил установить ему должностной оклад в иностранной валюте.

Допускается ли установление в трудовом договоре размера оплаты труда в иностранной валюте, а не в рублях? Правомерно ли внесение в трудовой договор условия о выплате заработной платы работнику в иностранной валюте? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 24. В правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение работников за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 25. Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работника Сидорова, имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Полгода назад Сидоров получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Сидоров заявил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Сидорову был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать.

При ознакомлении с приказом выяснилось, что Сидоров на нем не расписывался.

Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Сидорова? Правомерно ли увольнение Сидорова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 26. Слесарь Сидоров без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен не явившегося слесаря Прутко. Поскольку Сидоров был в нетрезвом состоянии, то к работе он не был допущен. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию — выговору, с чем они не согласились. Сидоров на том основании, что он вышел на работу за товарища, а Прутко объяснил невыход на работу болезнью жены.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 27. Приказом от 9 марта старшему преподавателю кафедры физического воспитания Лукину был объявлен выговор за уход с работы 15 февраля без разрешения на три часа и 16 февраля на один час, а также за самовольный отказ от выполнения устного распоряжения заведующего кафедрой о поездке в воскресный день в Кострово для оборудования лыжной станции на время соревнований. Приказ о наложении взыскания был доведен до сведения Лукина 24 апреля. При этом никаких объяснений от него не было затребовано. При рассмотрении спора в КТС выяснилось, что 15 и 16 февраля Лукин находился на больничном листе.

Как должен быть решен спор? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 28. При проведении ревизии в бухгалтерии организации в ноябре было установлено, что бухгалтер расчетной части Неверова 1 июня прошлого года допустила по небрежности в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Неверовой выговор.

Правильно ли наложено на Наумову взыскание? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 29. Слесарь Рахимов при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Рахимов, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же поступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахимов указал, что станок был очень старый.

Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания? Должен ли Рахимов нести материальную ответственность? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 30. В плавильном цехе металлургического комбината произошел несчастный случай, жертвой которого оказался рабочий Сергеев. Уполномоченный по охране труда профкома Александров по просьбе генерального директора комбината составил фиктивный акт, в котором всю вину за несчастный случай возложил на погибшего Сергеева, о чем стало известно государственному инспектору труда, направившему фиктивные материалы о расследовании несчастного случая на производстве в прокуратуру.

Исходя из представленных материалов, какое решение должен принять прокурор? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Вопросы для устного опроса по дисциплине «Основы трудового права»

Тема № 1. Трудовое право как отрасль права

Контрольные вопросы:

1. Какие общественные отношения включаются в предмет трудового права?
2. Дайте краткую характеристику трудовому отношению.
3. Чем отличаются коллективные трудовые отношения от трудового отношения?
4. В каких общественных отношениях участвует работник?
5. Каковы основания возникновения трудового отношения?
6. Что представляет собой метод трудового права?
7. В чем проявляется единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений?
8. Назовите специфические признаки метода трудового права.
9. Чем различаются общая и особенная части трудового права?
10. Каковы основные институты трудового права?
11. Существует ли в трудовом праве специальная часть?
12. Что считается источником трудового права?
13. Является ли Конституция РФ источником трудового права? Какова ее роль в развитии трудового законодательства?
14. Что такое судебный прецедент? В чем суть научной дискуссии о судебном прецеденте как источнике права?
15. Как разрешаются коллизии между федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами субъектов РФ?
16. Что относится к подзаконным нормативным правовым актам?
17. Какие вопросы могут быть решены в локальном нормативном акте?
18. Как должна разрешаться коллизия между коллективным договором и локальным нормативным актом?
19. Относятся ли решения Европейского Суда по правам человека к источникам трудового права?
20. Какие виды нормативных соглашений содержат нормы трудового права?
21. Признается ли трудовой договор источником трудового права?

Тема № 2. Принципы трудового права

Контрольные вопросы:

1. Назовите общеправовые принципы, имеющие важное значение для трудового права
2. Что такое принцип права?
3. Какие принципы правового регулирования трудовых отношений приведены в ст. 2 ТК РФ?
4. Как можно классифицировать указанные принципы?
5. Каковы важнейшие принципы трудового права?
6. Что характеризуют принципы институтов трудового права?
7. Дайте характеристику свободе труда.
8. Какой труд признается принудительным?
9. Что означает запрещение дискриминации в сфере труда?
10. В чем проявляется равенство прав и возможностей работников?
11. Раскройте содержание принципа социального партнерства.

Тема № 3. Субъекты трудового права

Контрольные вопросы:

1. Кто относится к субъектам трудового права?
2. Чем характеризуется субъект трудового права?
3. Кто может выступать работодателем?
4. С какого возраста возникает правосубъектность работника?

5. Какие субъекты в трудовом праве обладают специальной правосубъектностью?
6. Почему в трудовом праве не выделяют правоспособность и дееспособность?
7. Каковы основные права работника?
8. Назовите основные права работодателя.
9. Каковы особенности правового статуса работодателя — физического лица?
10. Существует ли в трудовом праве ограниченная правосубъектность?
11. Может ли обособленное структурное подразделение выступать работодателем?
12. Какова роль собственника имущества юридического лица?
13. Кто реализует права и обязанности юридического лица в трудовых отношениях?

Тема № 4. Социальное партнерство в сфере труда

Контрольные вопросы:

1. В чем состоит значение социального партнерства?
2. Сформулируйте определение социального партнерства как правовой категории.
3. Какие модели социального партнерства существуют?
4. Что понимается под системой социального партнерства?
5. Перечислите основные формы социального партнерства.
6. На каких уровнях осуществляется социальное партнерство?
7. Кто представляет интересы работников и работодателей в социальном партнерстве?
8. Что понимается под иным представительным органом работников, в каких случаях и в каком порядке он может быть создан?
9. Какие существуют органы социального партнерства, как они формируются и какова их компетенция?
10. Опишите порядок создания, состав и компетенцию РТК.
11. Что такое консультации сторон социального партнерства? В какой форме и по каким вопросам они проводятся?
12. В каких случаях и в каком порядке проводятся коллективные переговоры?
13. В каких случаях и как формируется единый представительный орган?
14. Что такое акты социального партнерства? Назовите их виды и опишите сходства и различия.
15. На кого распространяется действие коллективных договоров и соглашений? Что такое присоединение к соглашению и распространение соглашения? Как они осуществляются?
16. Назовите формы участия работников в управлении организацией. Как они соотносятся с формами социального партнерства?
17. Раскройте содержание и смысл права на получение информации представителями работников. 18. Какая ответственность установлена в отношении сторон социального партнерства?

Тема № 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Контрольные вопросы:

1. Какие категории граждан признают занятыми?
2. Перечислите основные права и обязанности, определяющие статус безработного.
3. Назовите основные направления государственной политики в области занятости.
4. Какая работа считается подходящей?
5. В каких случаях гражданину может быть отказано в регистрации в качестве безработного?
6. Каков порядок регистрации инвалидов в качестве безработных?
7. Каков порядок привлечения граждан к общественным работам?
8. В каких случаях служба занятости принимает решение: а) о прекращении выплаты пособия; б) о приостановлении выплаты пособия; в) о снижении размера пособия.
9. При каких обстоятельствах орган службы занятости может предложить безработному досрочный выход на пенсию?
10. Кто имеет преимущественное право на прохождение профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости?

Тема № 6. Защита персональных данных работника

Контрольные вопросы:

1. Сформулируйте определение персональных данных как правовой категории.
2. Что такое «обработка персональных данных»? Какие действия могут осуществляться с персональными данными?
3. В чем состоит различие между предоставлением персональных данных, их распространением и разглашением?
4. Какие принципы обработки персональных данных содержатся в Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных?
5. Вправе ли работодатель обрабатывать сведения о расовой, национальной принадлежности работника, его политических взглядах, религиозных или философских убеждениях? Если вправе, то при каких условиях?
6. Какие действия обязан предпринять работодатель, если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны?
7. В каком порядке и при каких условиях работодатель вправе обрабатывать сведения о судимости работника?
8. Что понимается под биометрическими персональными данными? В каком порядке биометрические персональные данные работника могут обрабатываться работодателем?
9. Сформулируйте условия обработки работодателем информации о состоянии здоровья работника.
10. Что должно включать в себя согласие работника на обработку персональных данных?
11. Для обработки каких категорий персональных данных работодателю не требуется согласие работника?
12. Какие вопросы обработки персональных данных работников должны быть регламентированы на уровне организации?
13. Какие обязанности возлагаются на работника, ответственного за организацию обработки персональных данных?
14. Какие виды ответственности установлена за нарушения при обработке персональных данных работника?
15. Сформулируйте условия и порядок расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Тема № 7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Контрольные вопросы:

1. Является ли подготовка и дополнительное профессиональное образование работников самостоятельным институтом трудового права?
2. Как определяются условия и порядок проведения подготовки и дополнительного профессионального образования работников?
3. Каким способом определяются формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей?
4. Каким образом реализуется право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование?
5. Дайте определение профессионального стандарта как правовой категории.
6. Зачем необходим единый Макет профессионального стандарта?
7. Какое правовое значение играют уровни квалификации?
8. Каким образом соотносятся нормы трудового и образовательного законодательства при правовом регулировании подготовки и дополнительного профессионального образования работников?
9. Какие виды профессионального обучения предусмотрены действующим законодательством?
10. Какие виды дополнительного профессионального образования предусмотрены действующим законодательством?
11. Всегда ли ученический договор является приложением к трудовому договору?
12. Каковы обязательные условия ученического договора?

13. Каковы основания прекращения ученического договора?
14. Может ли работодатель отказать в заключении трудового договора ученику, успешно завершившему ученичество?

Тема № 8. Трудовой договор
Контрольные вопросы:

1. Какую роль выполняют трудовые договоры?
2. По каким критериям трудовой договор отграничивается от гражданско-правовых договоров в сфере труда?
3. Каковы гарантии при заключении трудового договора?
4. Какова структура содержания трудового договора?
5. Чем отличаются обязательные условия трудового договора от дополнительных?
6. В каких случаях могут заключаться срочные трудовые договоры?
7. Каков общий порядок заключения трудового договора?
8. Для каких работников нельзя устанавливать испытание?
9. Что является переводом на другую работу?
10. В чем отличие перевода на другую работу от перемещения?
11. Можно ли изменять в одностороннем порядке условия трудового договора?
12. В каких случаях работник отстраняется от работы?
13. Можно ли расторгнуть трудовой договор с работником при переходе права собственности имущества от одного лица к другому?
14. Назовите общие основания прекращения трудового договора.
15. Каков порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон?
16. Как расторгнуть трудовой договор по инициативе работника?
17. Каковы особенности расторжения трудового договора по сокращению штата или уменьшению численности работников?
18. Какие вы знаете обстоятельства, не зависящие от воли сторон, которые являются основанием для прекращения трудового договора?
19. Какой существует общий порядок прекращения трудового договора?

Тема № 9. Рабочее время и время отдыха
Контрольные вопросы:

1. Сформулируйте определение рабочего времени как правовой категории.
2. Какие иные периоды времени относятся к рабочему?
3. Каким способом осуществляется исчисление нормы рабочего времени на различные календарные периоды?
4. Перечислите существующие виды рабочего времени.
5. Приведите отличие сокращенного и неполного рабочего времени.
6. Перечислите основные категории работников, которым установлено сокращенное рабочее время.
7. Какие ограничения по привлечению отдельных категорий работников к работе в ночное время установлены законодательством?
8. В чем состоит отличие работы на условиях ненормированного рабочего дня от сверхурочной работы?
9. Что понимается под режимом рабочего времени? Каким способом закрепляются режимы рабочего времени в организации?
10. В каких случаях привлечение работника к сверхурочной работе осуществляется без его согласия? В каких случаях требуется согласие работника?
11. Каким категориям работников не может быть установлен ненормированный рабочий день?
12. Опишите элементный состав гибкого рабочего времени и порядок его установления.
13. Дайте характеристику деления рабочего дня на части как режима рабочего времени. В каких целях и для каких категорий работников он может применяться?

14. В каких случаях в организации может применяться сменная работа? Что является основой применения сменной работы?
15. Что понимается под суммированным учетом рабочего времени? В каких случаях и при каких условиях он может применяться?
16. Что в соответствии с ТК РФ понимается под временем отдыха и какова зависимость времени отдыха от рабочего времени?
17. Какие виды времени предусмотрены ТК РФ?
18. Какие перерывы в течение рабочего дня (смены) относятся к времени отдыха?
19. Что такое режим рабочего времени и каковы его виды?
20. Что такое ежегодный оплачиваемый отпуск и от чего зависит его продолжительность?
21. Какие гарантии реализации права на ежегодный оплачиваемый отпуск установлены ТК РФ?
22. Какова правовая природа графика отпусков и порядок его принятия?
23. Каковы правила исчисления ежегодного оплачиваемого отпуска?
24. Может ли быть заменен ежегодный оплачиваемый отпуск денежной компенсацией?

Тема № 10. Заработная плата. Гарантии и компенсации

Контрольные вопросы:

1. Определите понятие заработной платы.
2. Раскройте формы правового регулирования заработной платы.
3. Укажите отличия заработной платы от гарантийных выплат.
4. В чем отличие компенсационных выплат как элемента заработной платы от компенсаций?
5. Как устанавливается заработная плата?
6. Определите тарифную систему и ее элементы.
7. Что вы понимаете под системой заработной платы?
8. Какие доплаты и надбавки установлены в трудовом праве?
9. Как начисляется средняя заработная плата?
10. Определите сроки выплаты заработной платы.
11. Какую ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы предусматривает ТК РФ?
12. Определите понятие гарантий и компенсаций.
13. Раскройте значение правового регулирования гарантий и компенсаций.
14. Укажите отличия гарантийных выплат от гарантийных доплат.
15. В чем отличие компенсаций от компенсационных выплат как элемента заработной платы?
16. Назовите виды гарантий и компенсаций.
17. Дайте классификацию гарантий и компенсаций.
18. Назовите гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки.
19. Укажите гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность.
20. Какие гарантии и компенсации предусмотрены в ТК РФ работникам, совмещающим работу с обучением?

Тема № 11. Дисциплина труда.

Контрольные вопросы:

1. Каковы методы обеспечения трудовой дисциплины?
2. Какие виды дисциплинарной ответственности предусмотрены трудовым законодательством?
3. Как осуществляется правовое регулирование внутреннего трудового распорядка?
4. Какие меры поощрения за успехи в труде могут применяться и каков порядок их применения?
5. Назовите виды дисциплинарных взысканий.
6. Каков порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания?
7. Каковы особенности порядка привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников?

Тема № 12. Материальная ответственность сторон трудового договора
Контрольные вопросы:

1. Что понимается под материальной ответственностью сторон трудового договора и какова ее правовая природа?
2. Каковы условия наступления материальной ответственности по нормам трудового законодательства?
3. В чем отличие материальной ответственности сторон трудового договора от гражданско-правовой ответственности имущественного характера?
4. За какие правонарушения работодатель несет материальную ответственность перед работником?
5. Каковы основания и виды материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю?
6. В каких случаях работник освобождается от материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю?
7. Каков порядок возмещения ущерба, причиненного работником работодателю?

Тема № 13. Охрана труда
Контрольные вопросы:

1. Что такое охрана труда?
2. Дайте характеристику законодательства об охране труда
3. Раскройте основные направления государственной политики в области охраны труда
4. Какие требования по охране труда установлены в законодательстве?
5. Какие органы осуществляют управление в области охраны труда?
6. Как осуществляется охрана труда в организациях?
7. Раскройте содержание права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда и гарантии его осуществления
8. В каком порядке расследуются несчастные случаи на производстве?

Тема № 14. Трудовые споры
Контрольные вопросы:

1. Какими нормативными правовыми актами регулируется порядок разрешения индивидуального трудового спора?
2. Кто может быть субъектом индивидуального трудового спора?
3. Каков порядок формирования КТС? Каков порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС? Каков порядок исполнения решения КТС?
4. При каких условиях индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в суде? Какие сроки установлены для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора?
5. В какой форме работодателем может быть обжаловано в суд решение КТС? Как распределяются судебные расходы между участниками трудового спора? Как восстанавливаются судом права работника в случае незаконного увольнения?
6. При каких условиях и в каком размере компенсируется моральный вред?
7. Каков порядок принудительного исполнения решения суда?
8. Каковы признаки коллективного трудового спора? Кто может являться сторонами коллективного трудового спора? Как определяется понятие обособленного структурного подразделения применительно к коллективным трудовым спорам?
9. Что такое примирительные процедуры? Какие примирительные процедуры предусмотрены российским законодательством? В какие сроки они проводятся?
10. Когда у работников возникает право на забастовку? Каковы процедуры объявления забастовки по российскому законодательству?
11. В чем заключается роль государственных органов в коллективных трудовых спорах?

12. Что такое локаут, каково правовое регулирование локаута в России и других странах?
13. В каких случаях ограничивается право на проведение забастовок? Могут ли быть наказаны работники за участие в забастовке?
14. Возможно ли признание забастовки незаконной, и если да, то в каком порядке и по каким основаниям?
15. В каких случаях коллективный трудовой спор считается урегулированным? Что делать сторонам, если коллективный трудовой спор не был урегулирован в результате проведения забастовки?
16. Насколько эффективными являются существующие процедуры разрешения коллективных трудовых споров?

Тема № 15.

Защита трудовых прав работников

Контрольные вопросы:

1. Раскройте понятие защита трудовых прав работников.
2. Кто является субъектом отношений по защите трудовых прав работников?
3. В чем отличие понятий «контроль» и «надзор»?
4. Какова система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде?
5. Каковы полномочия государственной инспекции труда?
6. Каков порядок проведения проверки?
7. Каковы основные полномочия профессиональных союзов при осуществлении защиты трудовых прав работников?
8. Что такое самозащита трудовых прав?
9. Считаете ли вы эффективной систему защиты трудовых прав работников?

Тестовые вопросы по дисциплине «Основы трудового права»

Тест № 1. Определение принципов трудового права:

- а) приведено в ТК РФ;
- б) заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений;
- в) является доктринальным и сформулировано правовой наукой.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 2. В качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений Конституция РФ и ТК РФ признают запрещение:

- а) дискриминации в сфере труда и принудительного труда;
- б) применения труда несовершеннолетних граждан;
- в) применения ночного труда и работы в выходные дни.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 3. Система трудового права – это...

- а) совокупность трудовых норм;
- б) совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- в) совокупность локальных правовых актов.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 4. Содержание трудового правоотношения составляют ...

- а) все нормы трудового права;
- б) взаимные трудовые права и обязанности его субъектов;
- в) денежные выплаты за труд.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 5. Система источников трудового права - это...

- а) последовательное расположение во взаимосвязи всех актов трудового законодательства по их назначению и субординации;
- б) кодификация трудового права;
- в) совокупность нормативно-правовых и локальных актов.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 6. Трудовой кодекс РФ вступил в действие в _____ году.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 7. Действие локальных нормативных актов распространяется:

- а) в пределах конкретной организации;
- б) в пределах микрорайона;
- в) на все организации соответствующего профиля.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 8. Под субъектами трудового права понимаются:

- а) участники общественных отношений, урегулированные трудовым правом;
- б) стороны правоотношений;
- в) трудоспособные граждане и работодатели.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 9. Трудовая правоспособность прекращается:

- а) в связи с уходом на пенсию;
- б) при получении инвалидности;
- в) смертью.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 10. _____ - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 11. Социальное партнёрство осуществляется в форме:

- а) участия работников, их представителей в управлении организацией;
- б) добровольного принятия сторонами на себя обязательств – уважения и учёта интересов сторон;
- в) контроля за выполнением принятых соглашений.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 12. _____ - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 13. Основным принципом социального партнерства является:

- а) уважение и учет интересов сторон;
- б) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;
- в) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 14. Занятыми считаются граждане:

- а) осуществляющие предпринимательскую деятельность;
- б) проходящие альтернативную гражданскую службу;
- в) временно нетрудоспособные;

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 15. Безработными признаются:

- а) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка;
- б) граждане, признанные инвалидами;
- в) граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней;

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 16. Трудовые отношения основаны:

- а) на договоре личного найма;
- б) на трудовом договоре;
- в) на договоре подряда.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 17. Максимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор, составляет _____.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 18. Ученический договор заключается на срок:

- а) необходимый для обучения профессии, специальности, квалификации;
- б) необходимый для обучения профессии, но не более одного года;
- в) определяется соглашением сторон.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 19. Нормальная продолжительность рабочего времени в соответствии с ТК РФ не может превышать _____ часов в неделю.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 20. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, установленная ТК РФ, составляет _____ календарных дней.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 21. Рабочим временем по трудовому законодательству считается:

- а) все время нахождения работника в служебной командировке, включая выходные дни;
- б) время перерыва для отдыха и питания;
- в) время нахождения работника в пути к месту работы и обратно.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 22. _____ рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 23. Выплата заработной платы производится в:

- а) денежной форме (рубли);
- б) рублях, долларах США или в ЕВРО по желанию работника;
- в) любой форме с письменного согласия работника.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 24. Заработная плата (оплата труда работника) – это...

- а) денежная компенсация за умственный и физический труд;
- б) вознаграждение за труд, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- в) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 25. Заработная плата выплачивается:

- а) по заявлениям работников один раз в месяц;
- б) один раз в месяц, согласно трудового договора с работником;
- в) в соответствии с коллективным договором организации два раза в месяц;

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 26. Оплата отпуска производится:

- а) согласно коллективному договору за неделю до начала отпуска;
- б) не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска;
- в) в соответствии с заключенным трудовым договором не позднее чем за три дня до его начала.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 27. Если работник в день увольнения не работал, то выплата всех сумм, причитающихся ему от работодателя, производится:

- а) одновременно с выдачей ему трудовой книжки;
- б) в течение трех дней после предъявления уволенным работником требования о расчете;
- в) не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 28. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено _____ процентов заработной платы.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 29. Работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата организации, работодатель:

- а) выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;
- б) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы для поиска нового места работы;
- в) предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 30. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если со дня его применения он не будет подвергнут новому взысканию в течение _____.

- а) шести месяцев;
- б) девяти месяцев;
- в) одного года.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 31. Расследование несчастного случая, в результате которого несколько человек получили легкие повреждения, проводится комиссией в течение _____ дней.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 32. Причинами трудовых споров (конфликтов) является:

- а) нарушение трудовых прав работников и работодателей;
- б) отсутствие профилактики трудовых правонарушений;
- в) плохая организация труда и производства.

Проверяемая компетенция – УК-2

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 33. Комиссия по трудовым спорам организации решает споры по вопросам...

- а) о законности применения дисциплинарных взысканий;

- б) дискриминации работников структурного подразделения организации;
- в) восстановления работника на работе в результате незаконного увольнения.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 34. Индивидуальный трудовой спор возникает по вопросам:

- а) негативных факторов, которые затрудняют работнику осуществление его субъективного права на труд;
- б) низкой заработной платы у работника;
- в) изменения индивидуальных условий труда работника.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 35. Заявление о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника, работодатель обязан рассмотреть и принять соответствующее решение в _____ срок со дня его поступления.

Проверяемая компетенция – УК-2

Тест № 36. Основным нормативным документом, который регулирует порядок и условия материальной ответственности работника и работодателя является:

- а) УК РФ;
- б) ГК РФ;
- в) ТК РФ.

Проверяемая компетенция – УК-2

Темы для докладов по дисциплине «Основы трудового права»:

1. Предмет и метод российского трудового права.
2. Основные принципы трудового права.
3. Источники трудового права.
4. Система правоотношений в трудовом праве.
5. Трудовое правоотношение: субъекты и содержание.
6. Основания возникновения трудовых правоотношений.
7. Социальное партнерство в сфере труда.
8. Представители работников и работодателей.
9. Участие работников в управлении организацией.
10. Значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.
11. Коллективный договор в Российской Федерации: понятие, стороны, порядок заключения и действия.
12. Понятие и виды соглашений, их значение и сфера действия.
13. Право на объединение в профессиональные союзы, их защитная функция, права и гарантии деятельности.
14. Понятие занятости и содействие в обеспечении занятости и трудоустройства, правовой статус безработного.

Вопросы для коллоквиумов по дисциплине «Основы трудового права»

- 1 Предмет трудового права.
- 2 Метод трудового права.
- 3 Система трудового права.
- 4 Источники трудового права, их виды и понятия.
- 5 Принципы трудового права, их понятия и значения.
- 6 Правовое положение профсоюзов, их статус
- 7 Гарантии деятельности профсоюзов.
- 8 Общая характеристика системы правоотношений в трудовом праве.
- 9 Понятие и содержание трудового правоотношения.
- 10 Содержание правоотношений, тесно связанных с трудовыми правоотношениями.
- 11 Основания возникновения трудовых правоотношений.
- 12 Понятие и основные принципы социального партнерства.
- 13 Стороны и формы социального партнерства.
- 14 Представители работников и работодателей.
- 15 Коллективный договор, его понятие и сущность.
- 16 Порядок разработки и заключения коллективного договора.
- 17 Соглашение, его понятие, сущность и виды.
- 18 Порядок разработки и заключения соглашения.
- 19 Понятие занятости и трудоустройства.
- 20 Формы занятости.
- 21 Правовой статус безработного.
- 22 Понятие и стороны трудового договора.
- 23 Отдельные виды трудовых договоров, их особенности.
- 24 Порядок заключения трудового договора.
- 25 Испытание при приеме на работу.
- 26 Изменение существенных условий трудового договора.
- 27 Постоянные и временные переводы на другую работу.
- 28 Классификация оснований прекращения трудового договора.
- 29 Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
- 30 Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
- 31 Основания и порядок расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
- 32 Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил приема на работу.
- 33 Порядок учета мотивированного мнения выбранного профсоюзного органа при расторжении

- трудового договора по инициативе работодателя.
- 34 Понятие и обработка персональных данных работника.
- 35 Права и гарантии защиты персональных данных работника при их обработке и хранении.
- 36 Понятие и виды рабочего времени.
- 37 Понятие неполного и сокращенного рабочего времени, их отличия.
- 38 Понятие работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа и совместительство).
- 39 Продолжительность рабочего времени при отдельных его видах и у отдельных категорий работников.
- 40 Понятие режима рабочего времени, его виды.

Кейс-задачи по дисциплине «Основы трудового права»

ТЕМА 1. Трудовое право как отрасль права

Задача 1. К адвокату обратился гражданин Петров, решивший выяснить, на кого из его родственников распространяется трудовое законодательство. Отец – главный инженер на заводе; мать работает в ателье надомницей по пошиву постельного белья; брат Андрей служит в полиции; младшая сестра Анна работает продавцом в магазине у индивидуального предпринимателя; старшая сестра Вероника – детский писатель; её дочь – домохозяйка; дядя Петрова – священник в одном из городских соборов.

Дайте ответ, сославшись на статьи ТК РФ и иные нормативно-правовые акты.

Задача 2. На кондитерской фабрике к Новому году решили организовать детский утренник. Объявили конкурс на лучшую ёлочную игрушку, которую сделали дети работников фабрики. Оформление зала было поручено работникам фабрики: зав. клубом, электрику, плотнику, – которое они осуществляли в своё рабочее время. Были приглашены Дед мороз и Снегурочка, выступление которых было оплачено по заключенному с ними договору.

В каких отношениях с кондитерской фабрикой находились все указанные лица?

Задача 3. После окончания средней школы часть выпускников поступила в вузы, а другая часть пошла работать. Одна девушка поступила секретарем в ДВФУ; другая - помощником продавца косметики в частный магазин; ещё одна устроилась распространителем билетов в драматический театр, а один юноша поступил послушником в мужской монастырь.

Какие правоотношения при этом возникли? Какое законодательство регулирует эти отношения? Кто в данных отношениях выступает работодателем?

Задача 4. Свиридова была уволена с прежнего места работы в связи с ликвидацией организации. После поиска работы, смогла трудоустроиться няней для 3-х летнего ребенка у частного предпринимателя на 3 дня в неделю, а в другие дни - продавцом в частный магазин.

Какой отраслью права регулируются данные отношения?

Задача 5. Гражданин Хвостов работал продавцом в одном из продуктовых магазинов. Очередная ревизия обнаружила в отделе, где работал Хвостов, недостачу материальных ценностей.

Должен ли Хвостов отвечать за ущерб, причиненный имуществу работодателя? Нормами какого права регулируются эти отношения? Как они называются?

Задача 6. При строительстве торгового центра произошел несчастный случай: обвалилась часть возводимой конструкции. Погибли два рабочих, три серьёзно пострадали. Пострадавшие и родственники погибших обратились в государственную инспекцию труда с жалобой на работодателя, который отказывался проводить расследование несчастного случая.

Нормами какой отрасли права регулируются правоотношения при несчастном случае на производстве и как они называются?

Задача 7. Сверчкову работодатель уволил в связи с сокращением численности штата. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, предъявив справку о беременности. Одновременно Сверčkova была зарегистрирована в центре занятости в качестве лица, ищущего подходящую работу. Она получила направление для трудоустройства в одну из организаций, где ей отказали в приёме на работу после собеседования с начальником отдела кадров на том основании, что она не прошла конкурс, который предусмотрен на эту должность в данной организации.

Какие виды правоотношений в данном случае возникли? Какой отраслью права они регулируются? Возможно ли регулирования порядка приема на работу локальными нормативными актами?

Задача 8. Индивидуальный предприниматель Горохов договорился с Ивневым, что тот со своей бригадой построит для Горохова двухэтажный коттедж. После того как был возведен первый этаж, Ивнев потребовал от Горохова сверх ранее оговоренной суммы дополнительную оплату за работу в выходные и праздничные дни. Поскольку Горохов отказался от оплаты, члены бригады Ивнева обратились в суд с иском к Горохову о доплате за работу в выходные и праздничные дни.

Какая отрасль права регулирует данные отношения? Как эти отношения называются?

Задача 9. Администрация одного из регионов РФ издала постановление, в соответствии с которым, все работодателя работающие на территории данного региона, должны ежегодно заключать коллективные договоры, ежеквартально индексировать заработную плату на уровень инфляции, а также обязаны были обеспечить 100% создание комиссий по рассмотрению трудовых споров. Кроме этого работодателям предоставлялось право вводить дополнительные виды дисциплинарных взысканий для своих работников.

Оцените правомерность принятия данного постановления с точки зрения метода трудового права.

Задача 10. При заключении трудовых договоров в одной коммерческой организации в содержание трудового договора вписывались условия для всех работников о возмещении ущерба, причиненного имуществу работодателя, по нормам гражданского права, а также ограничение срока действия трудового договора – 1 год.

Дайте юридическую оценку действий работодателя. Вправе ли организация устанавливать порядок заключения трудового договора и вопросы материальной ответственности работников? В чью компетенцию входит определение этого порядка? Могут ли стороны при заключении трудового договора определять его условия?

Задача 11. В одном из коллективных договоров, поступивших на уведомительную регистрацию в органы по труду, проверяющие обратили внимание на следующие условия: отличившимся работникам предоставлялись дополнительные ежегодные отпуска до 3 к.д., а прогульщикам отпуска снижались на количество дней прогула; увольнение всех работников по инициативе работодателя должны производиться только после получения согласия представительного выборного органа работников.

Могут ли трудовые отношения регулироваться коллективным договором? Возможно ли включение в коллективный договор условий, как снижающих, так и повышающих уровень прав и гарантий работников; установленных в ТК РФ? Является ли коллективный договор основанием возникновения трудовых правоотношений?

Задача 12. При оформлении документов для назначения трудовой пенсии по старости работник одной из фирм узнал, что его работодатель не перечислял на его индивидуальный лицевой счет в Пенсионном фонде РФ обязательные страховые взносы, что сказалось на размере его пенсии.

Входят ли отношения между работником и работодателем по поводу уплаты страховых взносов в ПФ РФ в предмет трудового права? Как может защитить своё право работник? Дайте обоснованный ответ.

Задача 13. Осужденный к лишению свободы, Петренко обратился в суд с иском к учреждению, исполняющему наказание о взыскании заработной платы с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

Какой отраслью права регулируются отношения по использованию труда осужденных к лишению свободы? Какое решение, как вы думаете, примет суд?

ТЕМА 2. Принципы трудового права

Задача 1. Директор крупной акционерной компании издал приказ, запрещающий покидать рабочие места работникам, написавшим заявления в порядке ст. 142 ТК РФ о приостановлении работы, под угрозой увольнения их за прогул. Тем самым, обязывая их работать на прежнем рабочем месте. Кроме этого, этим же приказом работники, участвовавшие в только что закончившейся забастовке должны были в свои выходные дни без оплаты отработанный время неработы в период забастовки. Работники обратились с заявлением в КТС, требуя отменить данный приказ.

Какие международно-правовые, конституционные и отраслевые принципы были нарушены при издании данного приказа?

Задача 2. Заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства.

Перечислите общеправовые, конституционные, отраслевые принципы права, которые должны соблюдаться каждым работодателем при разработке систем оплаты труда работников? Разбейтесь на группы и устройте состязания, какая группа больше и точнее назовет такие принципы с указанием источников.

Задача 3. В ответ на объявление о приеме на работу в качестве бухгалтера в Сбербанк обратились три человека. Трудовой договор заключили с Перлухиной, потому что она в отличие от двух других претендентов имела регистрацию по месту жительства в том же районе, где расположен Сбербанк, не имела малолетних детей, не состояла ни в одной общественной организации. Тогда как одна из претендентов состояла в коммунистической партии, а третий претендент не служил в Вооруженных силах по состоянию здоровья. Все трое претендентов имели необходимое специальное образование и опыт работы по должности.

Укажите, какие принципы права были нарушены в данном случае? Могут ли граждане, получившие отказ в приеме на работу, обжаловать его? В какой орган?

Задача 4. При увольнении при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации был оставлен Петров, а Викторов уволен по п. 2 ч.1 ст.81 ТК РФ. На вопрос Викторова, почему уволили именно его, в отделе кадров ему ответили, что Петров, как член профсоюза, уволить сложнее, чем не члена профсоюза, каковым является Викторов.

Какие международные, конституционные, отраслевые принципы права были нарушены в данном случае?

Задача 5. Федченко подала заявление об увольнении по собственному желанию и по истечении срока предупреждения об увольнении обратилась в отдел кадров за трудовой книжкой, а в бухгалтерию – за расчетом. В отделе кадров она узнала, что руководитель фирмы распорядился её не увольнять пока она не найдет себе замену. Федченко оставила работу и обратилась с иском в суд за защитой своего нарушенного права.

Укажите международные, конституционные, отраслевые принципы права, которыми может обосновать свой иск Федченко?

Задача 6. В организации, финансируемой из регионального бюджета, систематически нарушались сроки выплаты заработной платы работникам и зарплата могла выплачиваться не в полном объеме, ввиду нехватки денежных средств. Ряд работников обратился в суд с иском о взыскании задолженности по выплате заработной платы.

Какие принципы права в данном случае нарушались в организации? Укажите источники, где они закреплены.

Задача 7. По жалобе работников государственный инспектор труда выявил в одном из ООО следующие, с его точки зрения, нарушения трудового законодательства: 1. Женщины работницы на 30 % получают меньше заработную плату, чем мужчины, выполняющие такую же работу; 2. Заработная плата выплачивается один раз в месяц; 3. Работники, совмещающие работу с обучением, не получают гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

Какие конституционные принципы, принципы трудового права были нарушены в ООО?

Задача 8. На одном из муниципальных предприятий работники решили создать первичную профсоюзную организацию с целью участвовать в установлении норм труда, в вопросах приема и увольнения работников. Инициаторы были вызваны к руководителю и предупреждены о том, что будут уволены по статье за нарушение трудовой дисциплины, если не откажутся от создания первичной профсоюзной организации.

Какие принципы права: международные, конституционные, отраслевые - были нарушены руководителем данного предприятия? Какие конституционные права и принципы трудового права дают работникам права на участие в управлении в организации и в какой форме?

Задача 9. Во время проверки состояния техники безопасности технической инспекцией профсоюзов было выявлено, что работодатель (строительная компания) привлекает к работе

работников, не обеспечивая их необходимыми средствами защиты для работы на высоте при строительстве зданий, что приводило к несчастным случаям на производстве.

Какие статьи Конституции РФ, и, какие принципы трудового права игнорирует в своей деятельности работодатель?

Задача 10. Найдите в действующем трудовом законодательстве:

- общеправовые принципы, относящиеся к трудовому праву; - межотраслевые принципы, регулирующие трудовые отношения; - конституционные принципы трудового права; - отраслевые принципы трудового права; принципы отдельных институтов трудового права. В ответе сделайте ссылку на нормативные правовые акты, в которых закреплены эти принципы.

ТЕМА 3. Источники трудового права

Задача 1. В соответствии со ст. 135 ТК РФ директор предприятия направил в первичную профсоюзную организацию для учёта мнения проект приказа о введении на предприятии через два месяца нового положения об оплате труда, существенно ухудшающих положение работников. Первичная профсоюзная организация письменно выразила своё несогласие с проектом приказа. Основываясь на ст. 372 ТК РФ после проведения дополнительных консультаций с профсоюзом директор подписал приказ. Вскоре на предприятии был заключен новый коллективный договор, включающий новую систему оплаты и стимулирования труда со ссылкой на одобрение первичной профсоюзной организации. После подписания коллективного договора первичная профсоюзная организация обратилась к директору с требованием отмены приказа об утверждении положения об оплате труда, т.к. оно было принято без согласия профсоюза.

Правомерно ли требование первичной профсоюзной организации в случаях, когда: приказ вступил в силу до подписания коллективного договора; приказ вступил в силу после подписания коллективного договора? Как действуют нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, во времени?

Задача 2. Фещук в поисках работы выехал в Республику Белоруссию. Вскоре он был принят на высокооплачиваемую работу в белорусский филиал российской фирмы «Ковчег». Однако, когда в неофициальной обстановке Фещук критически высказался о директоре филиала, то был уволен без объяснения причин. Он обратился в российское консульство с вопросом: что ему необходимо предпринять для восстановления нарушенных прав, поскольку при его увольнении были грубо нарушены нормы ст. 81 ТК РФ.

Обоснуйте ответ консула. Как действуют нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пространстве и по кругу лиц?

Задача 3. На заводе «Звезда» при заключении коллективного договора было проигнорировано отраслевое тарифное соглашение, которое предусматривало минимальную величину тарифных ставок для работников данной отрасли и их регулярную индексацию. Тарифные ставки на заводе «Звезда» устанавливались приказом директора и были несколько ниже размеров, предусмотренных в отраслевом тарифном соглашении.

Насколько правомерно включение условия об оплате труда в содержание коллективного договора? Должен ли коллективный договор соответствовать трудовому законодательству вообще и федеральному отраслевому соглашению в частности?

Задача 4. Директор ООО «ТеплоЭнергетика», находящегося в районах Крайнего Севера, издал приказ, в соответствии с которым среднемесячный заработок за 4-ый, 5-ый и 6-ой месяцы со дня увольнения работников по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ (по сокращению численности штата работников организации) может выплачиваться, если работник проработал до увольнения в данной организации не менее 3-х лет.

Правомерно ли принятие данного локального нормативного акта? Укажите соответствует ли приказ ст. 318 ТК РФ?

Задача 5. В правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) центральной районной больницы главным врачом единолично были внесены следующие виды дисциплинарных взысканий: 1. Штраф медицинским работникам за непосещение ежедневных «5 минуток»; 2. Объявление медицинским работникам строгого выговора за курение в помещениях больницы; 3. Перевод медсестры на должность санитарки сроком на три месяца за грубое обращение с пациентами.

Правомерны ли действия главного врача? Каков порядок принятия локальных нормативных актов и их соответствие с другими нормативно-правовыми актами?

Задача 6. При заключении нового территориального соглашения Администрация г. В., ссылаясь на дефицит местного бюджета, включила норму уменьшающую размеры надбавок к заработной плате работников муниципальных образовательных учреждений. При погашении, имевшей место задолженности по выплате заработной платы за 3 месяца на дату окончания срока действия старого соглашения, надбавки к заработной плате были выплачены уже в новом уменьшенном размере. Учителя обратились за разъяснением в Администрацию города. Администрация пояснила, что поскольку срок действия старого соглашения истёк, то надбавки к заработной плате администрация выплатила в размере, определенном новым соглашением.

Правомерны ли действия и разъяснения городской администрации? Каково действие нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени?

Задача 7. В виду отсутствия рынка сбыта произведенной продукции администрация ООО «Бор» издала приказ об отправке работников в отпуска без сохранения заработной платы.

Как соотносится данный приказ администрации с действующими нормами ТК РФ (см.: ст.128)? Какие бы Вы сделали предложения для упорядочивания сложившейся ситуации с отпусками без сохранения заработной платы?

Задача 8. В адвокатскую контору за консультацией о соответствии международно-правовым нормам в разное время обратились: 1. Супервайзер по уборке помещений Романова, заработная плата которой ниже регионального прожиточного минимума; 2. Учительница начальных классов Петухова, которой заработную плату выдавали с задержкой и не в полном размере; 3. Родители ученика одной из школ, считая минимальный возраст в 16 лет для поступления на работу несовершеннолетних недопустимым; 4. Три женщины, которым отказали в приеме на работу на шахту; 5. Украинец Кучма и белорус Лукашенко, которым отказали в приеме на работу, так как у них не было разрешения на работу в России; 6. Гражданка Скакунова 55 лет, которую уволили с работы в связи с выходом на пенсию по старости.

При ответе Вам следует сделать сравнительно - правовой анализ положений Конвенций МОТ, актов СНГ с нормами трудового законодательства РФ.

Задача 9. Васильев услышав от своего знакомого, работавшего в районах Крайнего Севера, что тому заработную плату выплачивают с учетом районного коэффициента и % надбавки за стаж работы, обратился к руководству организации, где он работал (а работал и проживал он в Курской области) с требованием выплачивать ему заработную плату с учетом районного коэффициента и % надбавки за стаж работы.

Правомерны ли требования Васильева? Могут ли федеральные законы и иные нормативно-правовые акты РФ действовать только на части территории РФ?

Задача 10. Студент заочник Юридической школы Фурманов обратился с вопросом к своему преподавателю по трудовому праву за консультацией, распространяется ли на него, как на военнослужащего, нормы трудового законодательства, регулирующие вопросы повышения оплаты за работу сверхурочно, за работу в выходные и праздничные дни.

Обоснуйте Ваш ответ в роли преподавателя студенту, ссылаясь на нормы трудового законодательства РФ.

ТЕМА 4. Субъекты трудового права.

Задача 1. Профсоюзный комитет ОАО «Гранит» поставил перед работодателем вопрос о наложении дисциплинарного взыскания на начальника цеха, который регулярно привлекает работников к работе в праздничные и выходные дни, а также не выполняет мероприятий по охране труда. Работодатель отказался выполнить требование профкома, ссылаясь на то, что начальник цеха руководствуется интересами производства, а не своими личными и не заслуживает дисциплинарного взыскания.

Какую юридическую силу имеет требование профкома о привлечении начальника цеха к дисциплинарной ответственности?

Задача 2. Руководитель организации, рассмотрев вопрос о нарушении трудовой дисциплины механиком Сидоровым, решил не применять к нему дисциплинарного взыскания, а поручил обсуждение данного вопроса профкому. Профсоюзный комитет рассмотрел на своем заседании предложение руководителя, осудил недостойное поведение Сидорова и решил отказать ему в предоставлении путевки на санаторно-курортное лечение.

Оцените правомерность действий руководителя и профсоюзного комитета.

Задача 3. Литвинов по просьбе начальника отдела приступил к выполнению своих трудовых обязанностей на новом месте работы с 7 февраля. Трудовой договор в письменной форме был заключен 20 февраля. Однако в трудовом договоре не был указан момент начала работы. Приказ о приеме Литвинова на работу с 5 февраля был издан 8 февраля.

Укажите момент возникновения трудового правоотношения у Литвинова?

Задача 4. Профсоюзный комитет организации потребовал от работодателя увеличения всем работникам заработной платы на 20% в связи с инфляцией и повышением уровня расходов работников, а также предоставления отдельным категориям лиц дополнительных льгот в виде оплаты лекарственных препаратов, поскольку данное положение закреплено в коллективном договоре.

Оцените юридическую силу и правомерность требований профкома?

Задача 5. Шестнадцатилетний Толмачов после разговора с родителями решил заняться бизнесом. Для этого он нанял на работу 15-ти летнего Гаврилова и 17-ти летнего Харитонов. По истечении месяца наемные работники потребовали от Толмачова выплаты обусловленной трудовым договором заработной платы. Однако им было отказано по причине того, что бизнес не удался. Гаврилов и Харитонов обратились к родителям Толмачова, которые заявили, что их сын взрослый и самостоятельный человек и сам должен разобраться со своими проблемами.

Решите данный спор?

Задача 6. Профсоюзная организация одного из предприятий имела на своем балансе детскую хореографическую школу. Постановлением администрации города хореографическая школа была принята на баланс администрации города. Профорганизация обратилась в арбитражный суд с заявлением о признании незаконными действий администрации города. Однако арбитражный суд в принятии заявления отказал, мотивируя это тем, что профорганизация не является юридическим лицом.

Правомерно ли определение арбитражного суда? При каком условии профорганизация обладает правами юридического лица?

Задача 7. Климов был освобожден от работы в связи с избранием его на выборную профсоюзную должность. После окончания его полномочий он обратился к работодателю с просьбой предоставить ему прежнюю работу либо равноценную. Работодатель отказал ему, ссылаясь на то, что его прежняя должность занята, а другой равноценной работы нет. Климов обратился с иском в суд.

Какое решение должен вынести суд?

ТЕМА 5: Социальное партнерство в сфере труда

Задача 1. Главный научный сотрудник одного из НИИ Полетаев отказался принимать участие в международной научной конференции, проведение которой планировалось через две недели после его уведомления о мероприятии, мотивируя свой отказ отсутствием данной обязанности по трудовому договору и короткими сроками подготовки. Принимая во внимание, что обязанность участия в подобных мероприятиях определена в коллективном договоре, директор НИИ издал приказ о наложении на Полетаева дисциплинарного взыскания в виде выговора. Работник обратился в КТС с заявлением о снятии взыскания.

Правомерны ли действия директора?

Оцените правомерность включенного в содержание коллективного договора условия и решите спор по существу.

Задача 2. В коллективный договор одного из предприятий пищевой промышленности были включены следующие условия:

Начислять женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 10 лет, ежеквартально доплату к заработной плате в размере 5 тысяч рублей за каждого иждивенца.

Выплачивать заработную плату работникам один раз месяц не позднее 25 числа месяца, следующего за проработанным.

Не премировать работников, совершивших дисциплинарный проступок по итогам года.

Не предоставлять отпуск без сохранения заработной платы лицам, совершившим дисциплинарный проступок.

При производственной необходимости привлекать работников к работе за рамками нормальной продолжительности рабочего времени.

Запретить работодателю увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины.

Предусмотреть строгий выговор в качестве дисциплинарного взыскания.

Предоставить работникам, имеющим стаж работы на данном предприятии более 8 лет, дополнительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

Установить в качестве меры поощрения работников предоставление путевки в санаторий.

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

Задача 3. В ходе коллективных переговоров по заключению коллективного договора между сторонами возникли разногласия относительно льгот работникам, совмещающим работу с обучением. В частности, один из профсоюзов, действующий на предприятии, отказался подписать коллективный договор по причине того, что в коллективном договоре, не в полной мере, учтены интересы представляемых им работников, и высказался за ведение переговоров от имени своих членов.

Каков порядок ведения коллективных переговоров и урегулирования возникших разногласий? Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 4. В связи с многочисленными обращениями работников металлургического завода в первичную профсоюзную организацию с жалобами на неисполнение работодателем условия коллективного договора относительно системы оплаты труда, действующей на предприятии, первичная профсоюзная организация направила в адрес работодателя предложение о начале коллективных переговоров по изменению коллективного договора. Однако представитель работодателя в течение установленного срока не вступил в коллективные переговоры.

Каковы правовые последствия отказа работодателя (его представителя) от участия в коллективных переговорах?

Задача 5. Работник ООО «Владсервис» Лесков обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему путевки в санаторий на период ежегодного оплачиваемого отпуска, мотивируя просьбу тем, что одним из условий коллективного договора является предоставление каждому работнику один раз в пять лет возможности получения санаторно-курортного лечения за счет средств работодателя. Однако получил отказ со ссылкой на то, что на момент реализации права на отпуск, действующий коллективный договор прекратит свое действие в связи со сменой собственности организации. Лесков обратился в профком за разъяснением вопроса.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 6. При приеме на работу на должность инспектора отдела кадров ОАО «Гранд» с Мошкиной был заключен трудовой договор, одним из условий которого было установление за счет средств работодателя дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 10 календарных дней. В дальнейшем, на общем собрании трудового коллектива профком поставил вопрос о правомерности включения в содержание трудового договора данного условия, поскольку коллективный договор, действующий на предприятии, содержит аналогичное условие о предоставлении всем работникам за счет средств работодателя дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 7 календарных дней.

Возможно ли установление условия о предоставлении отпуска продолжительностью 10 календарных дней в трудовом договоре и подлежит ли оно применению? Как соотносятся положения трудового и коллективного договоров?

Задача 7. В день, установленный коллективным договором для выплаты заработной платы, работники деревоперерабатывающего предприятия не получили заработную плату. Обратившись к работодателю с вопросом о причинах невыплаты заработной платы, они получили ответ, согласно которому выплата заработной платы будет производиться в иные сроки, предусмотренным новым положением об оплате труда. Не согласившись с решением работодателя, работники обратились в юридическую консультацию за разъяснением.

Дайте правовую оценку ситуации.

ТЕМА 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Задача 1. Савинова обратилась в орган службы занятости для регистрации ее в качестве безработной и предоставила паспорт. В центре занятости объяснили, что кроме паспорта нужны и другие документы.

Какие документы нужны для регистрации безработных граждан?

Задача 2. Безработному Шумакову органом службы занятости было выдано направление на трудоустройство по его специальности, но он не явился по месту предложенного трудоустройства без

уважительных причин в течении семи дней со дня выдачи направления. Органы службы занятости снизил ему размер пособия по безработице на 15 % на два месяца и ему было объявлено, что в случае повторного подобного нарушения он будет снят с учета в качестве безработного.

Правомерно ли поступил орган службы занятости? В каких случаях орган службы занятости может снять с учёта безработного?

Задача 3. Фирсов самовольно, без уважительных причин прекратил участие в общественных работах по направлению органа службы занятости. Орган службы занятости снял его с учета в качестве безработного.

Правомерно ли поступил орган службы занятости? Может ли Фирсов повторно зарегистрироваться в качестве безработного в органах службы занятости?

Задача 4. Жительница г. Владивостока гл. бухгалтер Вербицкая была уволена из ООО «Берег» в связи с ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве бухгалтера в г. Артёме. Она отказалась, считая, что место работы слишком удалено от ее местожительства (1 час в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вербицкой? С какого момента она имеет право на пособие по безработице?

Задача 5. Васнецова, проработавшая в ООО «Стройавтотранс» г. Владивостока более 20 лет в качестве бухгалтера-экономиста, была уволена по сокращению штатов. Обратившись в орган службы занятости, она получила предложение поступить на работу в фирму «Дарина», расположенную на о. Русском, на должность главного бухгалтера с окладом почти вдвое выше прежнего, но по срочному трудовому договору на год. Васнецова сочла предложенную работу неподходящей, так как прежний её трудовой договор с организацией был заключен на неопределенный срок.

Можно ли считать подходящей предложенную Васнецовой работу? Какая работа считается подходящей для жителей г. Владивостока?

Задача 6. Киров обратился в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы. Предоставив все необходимые документы, через 11 дней он был признан безработным, и ему было назначено пособие по безработице. Однако через месяц выяснилось, что Киров является инвалидом III группы и получает пенсию по инвалидности. Орган службы занятости прекратил выплату пособия, мотивировав это тем, что Киров получает пенсию по инвалидности, а также обратилась в суд с иском о взыскании уже выплаченных сумм.

Какое решение должен принять суд? Как будет влиять получение пенсии по инвалидности на выплату пособия по безработице?

Задача 7. Студент Фомин, обучающийся по очной форме в Дальневосточном федеральном университете, обращался в различные организации и на предприятия в целях поиска работы по специальности, но так и не смог трудоустроиться. Тогда Фомин обратился в орган службы занятости с просьбой признать его безработным и подыскать ему подходящую работу по специальности.

Какое решение должен принять орган службы занятости? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

Задача 8. Освобожденный из мест лишения свободы Квашин пришёл в орган службы занятости, и попросил подыскать ему подходящую работу, объяснив, что решил «завязать» и согласен на любую работу. На приёме у директора органа службы занятости ему было заявлено, что «бывших уголовников мы работой не обеспечиваем», да и такого как он на работу никто не возьмет. Квашин решил было пожаловаться в прокуратуру, но прежде обратился за консультацией к юристу.

В роли юриста дайте оценку действиям директора органа службы занятости. Какие категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите испытывающих трудности в поиске работы, определены действующим законодательством? Предусмотрены ли для данных категорий граждан какие-либо программы помощи в трудоустройстве?

Задача 9. Горин обратился в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы. Орган службы занятости выдал направление на работу в ОАО «Каприз», занимающийся разработкой дизайнерских проектов. Директор ОАО потребовал в целях проверки его деловых качеств выполнить тестовое поручение - разработать собственный проект дизайнера определенного помещения. После потраченных Гориним времени и сил на данный проект в ОАО «Каприз» его проект забрали, однако в трудоустройстве отказали, сославшись на его недостаточную квалификацию. Горин обратился в орган

службы занятости за разъяснением по данной ситуации, однако орган службы занятости отказался разбираться в этом.

Оцените данную ситуацию по существу и правомерность действий субъектов.

Задача 10. Барнов пришёл по объявлению трудоустроиться в банк. Заместитель директора банка сказал, что ему необходимо пройти тестирование на детекторе лжи (полиграфе) в целях проверки соответствия его деловых качеств данной квалификации. Барнов согласился. Так как Барнов ранее никогда не сталкивался с полиграфом - он очень нервничал и помимо этого плохо чувствовал себя в день тестирования. Сотрудник, проводивший исследование на полиграфе посчитал результаты неудовлетворительными и Барнову в работе было отказано. Барнов попросил проверить его повторно, но ему было отказано. Барнов, считая данный отказ не обоснованным, обратился в суд.

Оцените данную ситуацию. Какое решение вынесет суд? Правомерны ли действия банка?

Задача 11. Ранее безработная Самойлова, находясь в отпуске по уходу за ребенком, обратилась в орган службы занятости г. Владивостока с целью получения обучения по какой-либо профессии для возможности дальнейшего трудоустройства по ней. Однако в органе службы занятости в предоставлении такого обучения ей было отказано. Самойлова обратилась с жалобой в вышестоящий орган службы занятости.

Оцените данную ситуацию. Какое решение должен вынести вышестоящий орган занятости?

Задача 12. Иночкин и Степнов обратились в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы по специальности строитель-монтажник. В органах службы занятости им предложили, имевшиеся у них в банке данных вакансии по данной профессии, но только в другой местности. Иночкин и Степнов согласились и за собственный счёт прибыли к месту работы. Однако выяснилось, что данные вакансии уже заняты, а других вакансий по данной профессии в данной местности нет. Так как все свои деньги Иночкин и Степнов потратили на дорогу, то они решили обратиться в орган службы занятости, который их направил на работу, чтобы они оплатили им проезд обратно. Однако в органе службы занятости отказались оплачивать их проезд обратно, сославшись на то, что они могут устроиться на другую работу и заработать себе на проезд самостоятельно. Иночкин и Степнов обратились за оказанием бесплатной юридической помощи.

В роли юриста дайте мотивированный ответ по сложившейся ситуации. Правомерны ли действия органов службы занятости?

ТЕМА № 6. Защита персональных данных работника

Задача 1. Генеральный директор ООО «Транссервис» перед направлением старшего менеджера Мамадаева в зарубежную командировку поручил инспектору отдела кадров установить политические и религиозные убеждения работника.

Правомерны ли действия генерального директора организации? Дайте юридически обоснованный ответ.

Задача 2. Администрация НИИ «Атомстройпроект» обратилась органы ФСБ России с просьбой предоставить необходимые персональные данные на работника НИИ Каляева.

Законно ли обращение администрации? Какой порядок получения персональных данных работника установлен Трудовым Кодексом РФ?

Задача 3. Работник ОАО «Краска» Махмудов был уволен с работы по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Через 10 дней после увольнения он обратился в центр занятости по месту жительства по поводу трудоустройства. Инспектор центра занятости потребовал от гражданина предоставить сведения о его религиозных убеждениях, принадлежности к политическим партиям и членстве в профсоюзе. Считая такие требования незаконными, Махмудов обратился с жалобой к руководителю центра занятости.

Какое решение по жалобе и на основании каких нормативных актов должен принять руководитель центра занятости?

Задача 4. Директор государственного унитарного предприятия «Проммашэкспорт», получив результаты автоматизированной обработки персональных данных бухгалтера Искаковой, уволил ее по п. 7 ст. 81 ТК РФ (в связи с утратой доверия).

Дайте обоснованную правовую оценку приказа директора

Задача 5. Президент ОАО «Камчатка» утвердил своим приказом положение о порядке обработки и хранения персональных данных работников и поручил своему заместителю ознакомить с положением всех работников под расписку.

Правомерно ли действие президента ОАО? Кто по законодательству имеет право вырабатывать меры защиты персональных данных работников, порядок их сбора, хранения и использования?

Задача 6. По запросу администрации ООО «Недвижимость» директор ЗАО «Невские квартиры» передал туда персональные данные менеджера Смехова, который должен был участвовать в совместном проекте, без согласования с ним. Смехов потребовал от директора ЗАО «Невские квартиры» вернуть его персональные данные, переданные в организацию.

Как должен поступить директор ЗАО? Какие требования закона должен соблюдать работодатель при передаче персональных данных работника?

ТЕМА № 7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Задача 1. Мастер цеха по производству силикатного кирпича ООО «Бетонотрострой» Парин приказом начальника цеха направлен на курсы повышения квалификации с частичным отрывом от производства. Парин с приказом не согласился, указывая, что проработал на заводе три года и начальник цеха не вправе направлять его на курсы и в настоящее время у него большой объем работы, поэтому он не должен повышать свою квалификацию.

Разрешите спор.

Задача 2. Департамент федеральной государственной службы занятости по Самарской области обратился в Арбитражный суд Самарской области с иском к муниципальному учреждению культуры «Звезда» о взыскании 10 000 рублей расходов по обучению бывшей работницы, уволенной в связи с сокращением штата. Представитель учреждения в суде иск не признал, указав, что в соответствии с действующим законодательством о занятости на работодателя не возложена обязанность по возмещению службам занятости затрат на создание специальных рабочих мест и профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку других категорий высвобождаемых работников. Решением суда в удовлетворении иска отказано.

Правильно ли решение суда.

Задача 3. Фомин работал летчиком-испытателем в гражданской авиации. Приказом администрации он был уволен с работы ввиду несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Поводом к увольнению послужило то обстоятельство, что Фомин при сдаче экзаменов на повышение квалификации летчика-испытателя (с четвертого класса на третий) получил оценки по специальным дисциплинам ниже требуемых. Поэтому ему было отказано в повышении класса летчика-Испытателя. Считая свое увольнение незаконным, Фомин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав в нем, что за три месяца до увольнения он прошел проверку теоретических знаний и практической работы, подтвердил четвертый класс летчика-испытателя и по заключению квалификационной комиссии признан годным к летной работе.

Какое решение должен вынести суд? Какие последствия могут иметь место для работника, который не справился с квалификационным экзаменом (зачетом)?

ТЕМА 8. Трудовой договор

Задача 1. В ООО «Уран», которому требовался кассир, обратилась Паташова с просьбой принять её на работу в качестве кассира, пояснив при этом, что имеет опыт работы и специальное образование в вышеназванной должности. Администрация вышеназванного общества согласилась, однако узнав, что у Паташовой отсутствует регистрация по месту жительства, отказала в приеме на работу, сославшись на то, что эта должность связана с материальной ответственностью, а следовательно, регистрация обязательна. Паташова обжаловала в суд отказ в приеме на работу.

Какое решение вынесет суд?

Задача 2. Руководитель финансового отдела кондитерской фабрики ушла на пенсию и администрацией было принято решение о принятии на работу на вышеуказанную должность стоявшего в кадровом резерве Сидорова. При этом администрацией кондитерской фабрики Сидоров

был принят на работу сроком на 6 месяцев, о чем и было указано в приказе о приёме. По истечении шести месяцев Сидоров был уволен, а руководителем финансового отдела был назначен Петров.

Правильно ли поступила администрация? Каковы особенности заключения срочных трудовых договоров?

Задача 3. При приеме на работу от Петровой и Сидоровой соответственно на должности финансового директора и бухгалтера администрация ООО «Восток-Транзит» потребовала следующие документы: 1) паспорт; 2) трудовую книжку; 3) диплом об окончании высшего учебного заведения; 4) справку о состоянии здоровья; 5) характеристику с прежнего места работы; 6) справку о наличии жилой площади; 7) сведения о семейном положении.

Правомерно ли требование администрации о предоставлении Петровой и Сидоровой всех перечисленных документов. Дайте ответ со ссылкой на нормативные акты.

Задача 4. На ОАО «Дальзавод» обратились с заявлениями о приеме на работу: молодой человек в возрасте 16 лет, имеющий неполное среднее образование; военнослужащий, уволенный из Вооруженных сил в запас; бывший матрос - обработчик; молодой специалист, направленный на должность инженера-технолога по окончании вуза. Все они ранее в качестве работников не работали.

Какие документы должны представить указанные выше лица при поступлении на работу? Как оформляется прием на работу работников?

В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка, где она должна храниться и какие сведения в нее заносятся?

Задача 5. 15 октября Шульга был принят на работу в качестве кочегара отопительной установки в г. Лесозаводске. 10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Шульга против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсацию за неиспользованный отпуск.

Является ли Шульга сезонным работником?

Каким актом регулируется труд сезонных работников?

Задача 6. В управление пожарно-сторожевой охраны были приняты на работу: ночным сторожем студент ДВФУ Петров – на неполную рабочую неделю; слесарем-водопроводчиком Сидоров – на неполный рабочий день, так как полный рабочий день он работал в другой организации; расчётчицей Иванова – также на неполный рабочий день, поскольку она работает в другом учреждении. Через один год работы все они потребовали предоставления им оплачиваемого ежегодного отпуска. Администрация отказала всем, мотивируя свой отказ тем, что они являются совместителями. Все вышеуказанные лица обратились в комиссию по трудовым спорам (КТС).

Являются ли они совместителями? Какими нормативными актами регулируется труд совместителей? Имеют ли они право на ежегодный оплачиваемый отпуск в управлении пожарно-сторожевой охраны?

Решите данный спор.

Задача 7. Хижинский был допущен к работе дворником лицом, не имеющим права приема на работу. Через неделю выяснилось, что в штатном расписании организации не предусмотрена должность дворника. В связи с этим Хижинскому было отказано в оплате проделанной работы по уборке территории.

Возникли ли у Хижинского трудовые отношения? Имеет ли он право на оплату ранее выполненной работы?

Задача 8. Приказом по ОАО «Аскольд» Ткачук был принят на должность инженера в порядке перевода с ОАО «Прогресс» с месячным испытательным сроком.

Соответствует ли этот приказ трудовому законодательству? Что такое испытательный срок? Какова его продолжительность и в каком порядке он устанавливается?

Задача 9. Для строительства коровника директор совхоза заключил договор с бригадой строителей. Согласно вышеназванному договору бригада, должна была в течении трёх летних месяцев построить коровник, а директор совхоза в свою очередь выплатить им оговоренную ранее сумму. Через некоторое время после заключения договора директор совхоза, желая проверить, как идет строительство, прибыл на стройплощадку, однако не застал бригадира и еще нескольких членов бригады, которые не работали в этот день. Считая отсутствие вышеуказанных лиц нарушением трудовой дисциплины, директор совхоза издал приказ об объявлении отсутствующим лицам

выговора. Ознакомившись с приказом, бригадир заявил, что они не являются работниками совхоза и поэтому директор не может привлечь их к дисциплинарной ответственности.

В каких отношениях с совхозом состоит бригада строителей?

Разрешите ситуацию по существу.

Задача 10. На консультацию к юристу пришел гражданин Климов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки, пояснив при этом, что работает грузчиком в ОАО «Владснаб» и с ним заключено «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к семи часам каждый день, кроме воскресенья. Рабочий день Климова длится девять часов, при этом в течение дня он выполняет погрузочно-разгрузочные работы в складе по мере возникновения необходимости в них, подчиняясь при этом директору ОАО «Владснаб» Баранову.

В роли юриста дайте мотивированную и обоснованную консультацию Климову.

Задача 11. Гражданин Вержбицкий, ознакомившись с объявлением в газете о приеме на завод токарей, пришел в отдел кадров предприятия с целью трудоустроиться. В отделе кадров от Вержбицкого потребовали предоставить следующие документы: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, ИНН, медицинскую справку из поликлиники о состоянии здоровья, справки от психиатра и нарколога, справку о регистрации по месту жительства, характеристику с последнего места работы.

В качестве юриста определите законность требований отдела кадров.

Задача 12. При приеме на работу токаря Ветрик в отделе кадров ОАО «Дальзавод» предложили ознакомиться с проектом трудового договора, в котором одним из условий было указано, что Ветрик принимает на себя обязательство по требованию администрации завода выполнить сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет 15 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за оборудование на котором он будет осуществлять свои обязанности. Также в трудовом договоре размер заработной платы Ветрик был не определен.

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

Задача 13. Директор ОАО «Владснаб» 1 марта издал приказ о том, что в целях более эффективного и рационального использования производственных мощностей базы с 20 апреля сотрудники общества переходят с двухсменного на трехсменный режим работы. Однако, сотрудники, среди которых находился инвалид, одинокая мать с трехлетним ребенком и двое несовершеннолетних, заявили об отказе работать в ночную смену и обратились в орган федеральной инспекции труда.

Дайте разъяснение вышеуказанным работникам в качестве государственного инспектора труда.

Задача 14. Между двумя сотрудниками отдела бухгалтерии ОАО «Владснаб» Ивановой и Петровой на почве личных неприязненных отношений возник конфликт.

Возможно ли в целях прекращения конфликта перевести одну из конфликтующих сотрудниц в другой отдел временно без ее согласия?

Задача 15. Кассир ООО «Атолл» Иванов А.Т. подал заявление об увольнении в порядке перевода в Банк «Связь Банк», к которому было приложено письмо из банка о согласии перевода работника и трудоустройстве его в банк. Директор ООО «Атолл» отказался уволить Иванова А.Т. в порядке перевода, о чем написал на его заявлении. После истечения двухнедельного срока после подачи заявления, Иванов А.Т. потребовал выдать ему трудовую книжку и расчет, так как считает, что он предупредил администрацию об увольнении и вправе прекратить трудовые отношения. Директор ООО «Атолл» придерживается другого мнения, считая, что на заявлении работника об увольнении в порядке перевода стоит его резолюция об отказе, а другого заявления Иванов А.Т. не писал.

Как должен быть разрешен этот спор?

Задача 16. В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта, главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Ивановой и фельдшеру Петровой выехать в сельский медицинский пункт и заменить заболевших медицинских работников.

Иванова обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить вышеуказанный приказ, так как у нее на иждивении находятся двое несовершеннолетних детей, за

которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 50 км от места жительства Ивановой.

Что в данном случае имеет место – перевод или командировка? В чем их отличие? Как следует разрешить жалобу Ивановой?

Задача 17. Инженер Смелик на основании приказа был переведен (перемещен) из производственного отдела организации в отдел подготовки производства. При этом трудовая функция не изменилась, не изменились также и размер заработной платы, продолжительность отпуска, режим рабочего времени и др. Смелик не согласился с вышеназванным приказом и обратился в комиссию по трудовым спорам, мотивировав свой отказ тем, что в трудовом договоре согласно ст. 57 ТК РФ обусловлено место работы с указанием структурного подразделения. Согласно вышеназванной статье ТК РФ это условие трудового договора является дополнительным, определенным сторонами, и согласно ч.1 ст.72.1 ТК РФ на такое изменение места работы требуется письменное согласие работника. Представитель администрации, обосновывая в КТС правомерность перемещения Смелика в другой отдел, сослался на ч. 3 ст.72.1 ТК РФ, согласно которой перемещение в другое структурное подразделение без изменения трудовой функции и других определенных сторонами условий труда согласия работника не требует.

Как следует разрешить данный спор?

Задача 18. Петров имеет права на управление двумя видами локомотивов — тепловозом и электровозом. Приказом начальника локомотивного депо в силу производственной необходимости Петров был переведен с должности машиниста электровоза на должность машиниста тепловоза. Петров с приказом не согласился и на работу не вышел, после чего был уволен за прогул без уважительной причины.

Дайте оценку действиям начальника локомотивного депо и поведению Петрова.

Задача 19. Контролер отдела вневедомственной охраны Аланин работал на проходной ликероводочного завода. За халатное отношение к своим обязанностям, которое позволяло работникам завода выносить через проходную ликероводочные изделия, он был переведен на ту же должность на другой объект обслуживания — проходную завода железобетонных изделий.

Аланин отказался выйти на работу, мотивируя свой отказ тем, что согласия на перевод не давал и при оформлении трудового договора принимался на работу именно на ликероводочный завод.

Прав ли Аланин? Имел ли работодатель право перевести его на работу на завод железобетонных изделий?

Задача 20. Приказом по заводу водитель Петров был уволен по собственному желанию. Петров не согласившись с увольнением, обратился в суд с иском в обосновании исковых требований указывая, что заявление об увольнении по собственному желанию он не подавал. Представитель ответчика в ходе судебного заседания возражая на исковые требования пояснил, что Петров, поссорившись со своим непосредственным руководителем – заведующим гаражом, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни Петров на работу не вышел, после чего был уволен. Возражая на пояснения представителя ответчика, Петров в ходе судебного заседания также пояснил, что из-за конфликта с заведующим гаражом у него обострилась гипертоническая болезнь, в результате чего он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу.

Какое решение должен принять суд?

Задача 21. Инженер типографии «Дальпресс» Сидорова находящаяся в состоянии беременности была уволена по инициативе работодателя по сокращению штата. По прошествии трёх недель после увольнения беременность Сидоровой была прервана, после чего последняя обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Как должно быть разрешено дело в суде?

Задача 22. В отделе НИИ «Дальэнерго», где работали инженеры Васильев, Смирнова, Михайлова и Петрова, подлежал сокращению один человек. По результатам проведенной аттестации инженер Васильев признан заслуживающим повышения в должности, имеет ученую степень кандидата, ряд изобретений, холост, в НИИ работает семь лет; инженер Смирнова признана соответствующей занимаемой должности, в НИИ работает имеет ребенка пяти лет; инженер Михайлова находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в связи с этим аттестацию не

проходила, в НИИ работает четыре года, инженер Петрова признана соответствующей занимаемой должности, одинокая, за последние 5 лет изобретений и публикаций не имела.

Кто из перечисленных работников имеет преимущественное право остаться на работе, а кто подлежит сокращению? Дайте мотивированный ответ.

Задача 23. Токарь завода «Дальприбор» Иванов был уволен с работы за прогул. Не согласившись с увольнением, последний обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В ходе судебного заседания было установлено, что 1 сентября Иванов неоднократно без разрешения мастера уходил с рабочего места в соседний цех, где обсуждал с товарищами предстоящую поездку на дачу. В общей сложности Иванов отсутствовал на рабочем месте 4 часа 30 минут, что зафиксировано в таблице. Вышеуказанное отсутствие и послужило основанием для увольнения.

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

Задача 24. С водителем ООО «Алмаз» Пушкаревым В.Н. был расторгнут трудовой договор, при этом основанием для расторжения договора явилось то, что последний приговором суда был осуждён и подвергнут наказанию, исключающему продолжение прежней работы (п. 4 ст. 83 ТК РФ). Через два месяца на вакантное рабочее место которое ранее занимал Пушкарёв В.Н. был принят другой работник. Однако через год суд кассационной инстанции признал Пушкарева В.Н. невиновным в совершении преступления. Получив решение суда, Пушкарёв В.Н. обратился на прежнее место работы с просьбой о восстановлении его в прежней должности. Однако, в удовлетворении просьбы Пушкарёву В.Н. было отказано, с мотивировкой, что его рабочее место занято и для увольнения работника оснований нет.

Должен ли работодатель восстановить Пушкарева В.Н. на работе? Что делать с работником, который был принят на это место?

Задача 25. Сидорова А.А. является сотрудницей ОАО «Владснаб», занимая должность секретаря. В документах личного дела Сидоровой А.А. находится копия свидетельства, об окончании последней бухгалтерских курсов. В период сдачи годового отчета заболел один из бухгалтеров, и Сидорова была переведена на время болезни на должность бухгалтера. Как выяснилось впоследствии, при подготовке годового баланса Сидорова А.А. допустила массу ошибок, что привело к пропуску срока его сдачи.

Можно ли уволить Сидорову А.А. за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей?

Задача 26. В связи с сокращением штатной численности управленческого персонала треста администрация обратилась в выборный профсоюзный орган с просьбой дать разрешение на увольнение инженера отдела снабжения Веревкиной и инспектора отдела кадров Дроздова. Вызванная в профсоюзный орган Веревкина пояснила, что считает свое увольнение неправильным, так как опыт работы у нее больше, чем у двух других инженеров отдела, а показатели работы не хуже. Дроздов же сослался на то, что в его семье два иждивенца: мать – пенсионерка и сын – школьник.

Каковы правила определения кандидатур работников, подлежащих увольнению по сокращению штатов? Какое решение следует принять выборному профсоюзному органу?

Задача 27. Сидоров 10 апреля был принят на временную работу с указанием срока окончания работы. 12 мая Сидоров подал заявление об увольнении по собственному желанию, при этом 16 мая не вышел на работу. Администрация, ссылаясь на ст. 80 Трудового Кодекса РФ, отказалась уволить Сидорова и потребовала продолжения работы. Сидоров в свою очередь к исполнению должностных обязанностей не приступил и потребовал выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. Однако администрация 18 мая издала приказ об увольнении Сидорова за прогул без уважительных причин по под. «а» п. 6 ст.81 Трудового Кодекса РФ.

Каким нормативным актом регулируется труд временных работников?

Правильны ли действия администрации?

Задача 28. Учительница математики средней школы №26 Лойка была уволена с работы на основании п.3 ст. 81 Трудового Кодекса РФ в связи с тем, что в одной из контрольных работ ее учеников она не заметила допущенных ошибок. В своей объяснительной на имя директора школы Лойка указала, что пропуск ошибок был допущен вследствие плохого самочувствия во время проверки контрольных работ. Лойка, не согласившись с увольнением, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Подлежит ли учитель математики Лойка восстановлению на прежней работе?

ТЕМА 9. Рабочее время и время отдыха

Задача 1. Руководитель автотранспортного предприятия, осуществляющего пассажирские перевозки по городу Владивостоку, своим приказом установил режим, согласно которому продолжительность рабочей смены водителей делится на части в зависимости от интенсивности пассажиропотока. Часть водителей, считая работодателя неуполномоченным без их согласия вводить такой режим рабочего времени и требовать, чтобы работники фактически работали с 06 часов до 23 часов с несколькими 2 – 3-часовыми перерывами, обратились в орган Федеральной инспекции труда.

Обоснованы ли требования работников?

Возможно ли установление такого режима работы и при каких условиях? Каков порядок его введения?

Задача 2. Иванова была принята в ООО «Бюро переводов» на должность секретаря-машинистки на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Иванова обратилась к своему руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее 4-часовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Ивановой отказал, сославшись при этом на то, что 8-часовой рабочий день был установлен Ивановой при заключении трудового договора по соглашению сторон. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Ивановой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Ивановой на рабочем месте полный рабочий день, в связи с чем ей было отказано в установлении неполного рабочего дня.

Законны ли действия руководителя организации?

Задача 3. Коршунов в возрасте 17,5 лет был принят на работу дежурным электромонтером в общежитие училища. Его трудовым договором была предусмотрена 40-часовая рабочая неделя, а проработанные сверх этого часы работодатель обязывался компенсировать отгулом.

Через шесть месяцев Коршунов уволился и просил оплатить ему сверхурочные часы. Работодатель согласился с тем, что Коршунов за полгода действительно переработал 80 часов, но отказался их оплатить, так как за это ему были предоставлены 10 дней отгулов, которые он использовал.

Коршунов обратился в юридическую фирму за консультацией.

Дайте мотивированный ответ от имени юриста.

Задача 4. В соответствии с согласованным с заводом «Спасский цемент» графиком поставки бетонной смеси мастер участка дал распоряжение рабочим бригады бетонщиков оставаться на работе до завершения начатой работы. В итоге бетонщики проработали на 4 часа больше нормы рабочего времени.

На требование работников о повышенной оплате времени переработки директор «Спасскцемента» ответил, что оплата этих часов как сверхурочной работы может быть произведена только при выполнении работ в чрезвычайных обстоятельствах, а в данном случае была плановая ситуация, и приказ о дополнительной работе не издавался.

В каком порядке работники могут быть привлечены к сверхурочным работам?

Имела ли место в данном случае сверхурочная работа?

Подлежит ли данная переработка повышенной оплате?

Задача 5. Учащийся гимназии № 1 г. Владивостока Яковлев в возрасте 16 лет поступил подсобным рабочим в тарный цех рыбного консервного завода. При заключении трудового договора было обусловлено, что в каникулы он работает по общему для всех режиму: 5 дней в неделю по 8 часов, а в течение учебного года в свободное от занятий время – по 4 часа в день на сборке картонной тары.

За первый месяц работы Яковлеву была начислена заработная плата по сдельным расценкам за фактически выполненный объем работы, так как полную норму выработки он выполнить не смог. Считая такой расчет неверным, поскольку он работал наравне со всеми 40 часов в неделю, Яковлев обратился в Государственную инспекцию труда.

Были ли допущены нарушения со стороны руководства рыбного консервного завода в отношении Яковлева?

Дайте аргументированное заключение по делу от имени государственного инспектора труда.

Задача 6. В связи с приближением отопительного сезона в сентябре 2016 г. руководитель «Дальневосточной генерирующей компании» по г. Владивостоку с учетом мнения профсоюзного комитета издал приказ о привлечении ряда работников к сверхурочным работам и о работе в два ближайших выходных дня.

Четверо работников: одинокая мать, имеющую ребенка в возрасте 9 лет, студент-заочник, работник, работающий на условии неполного рабочего времени, и инвалид отказались от выполнения этих работ.

Законен ли приказ руководителя «ДГК»?

Правомерен ли отказ от указанной работы перечисленных работников?

Задача 7. Генеральный директор ООО «Верена Мебель», учитывая возросшее количество заказов населения и организаций, в целях своевременного выполнения работы издал приказ о переходе сроком на два календарных месяца с пятидневной на шестидневную рабочую неделю. Некоторые работники возражали против этого и обратились с жалобой в Прокуратуру Первомайского района г. Владивостока.

Какой ответ должен дать прокурор?

Каков порядок установления продолжительности пятидневной или шестидневной рабочей недели? Как ведется учет рабочего времени, каковы виды учета рабочего времени?

Задача 8. К директору Дальневосточного НИИ морского флота обратилась одинокая мать двоих детей Иваненко с просьбой установить для нее режим гибкого рабочего времени: рабочую смену продолжительностью 8 часов с 12 до 20 часов (при смене для всех работающих с 8 до 17 часов, в том числе с перерывом на обед с 12 до 13 часов). Такой режим работы позволил бы Иваненко без ущерба совмещать работу с воспитанием детей.

Директор НИИ отказал ей, ссылаясь на то, что локальные нормативные акты организации такого режима работы не предусматривают, а также то, что учет рабочего времени после 17 часов невозможен, поскольку рабочий день у всех заканчивается. Директор предложил Иваненко неполное рабочее время с 13 до 17 часов с оплатой за отработанное время, но Иваненко отказалась по материальным соображениям.

В чем суть режима гибкого рабочего времени? Каков порядок его установления?

Вправе ли одинокая мать требовать установления такого режима?

Каков порядок установления неполного рабочего времени?

Задача 9. Директор ООО «Армада» утвердил правила внутреннего трудового распорядка, предусматривающие разный график работы для летнего и зимнего периодов (ст. 104 ТК РФ): была сокращена продолжительность рабочего дня зимой до 6 часов, а летом увеличена до 10 часов.

Кроме этого, вводилось правило, согласно которому в случае досрочной сдачи жилого дома дни, оставшиеся до планового срока сдачи, могут использоваться бригадой как дополнительные дни отдыха либо суммироваться с отпуском.

Насколько указанное решение согласуется с действующим законодательством?

Задача 10. В жалобе, поступившей в районную прокуратуру Фрунзенского района г. Владивостока, указывалось, что директор ООО ВМП «Первомайский» приказал начальникам участков, мастерам и другим руководящим работникам являться на работу за полчаса до начала смены и уходить с работы через полчаса после ее окончания.

В ответе на запрос прокурора директор сообщил, что в соответствии с утвержденными в организации должностными инструкциями указанные работники до начала смены обязаны присутствовать на планерках начальника, подготовить документацию, проконтролировать явку подчиненных работников. Приказ касается категорий должностей, которым установлен ненормированный рабочий день.

Оцените законность решения директора.

Задача 11. В правилах внутреннего трудового распорядка организации было включено положение о том, что работники, опаздывающие на работу, должны отрабатывать период отсутствия на работе во внеурочное время без какой-либо дополнительной оплаты. В противном случае они подлежат увольнению за прогул по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Соответствует ли это положение правил внутреннего трудового распорядка трудовому законодательству?

Задача 12. Начальник цеха ООО «Восток-Мебель» в устной форме предложил рабочим двух производственных участков остаться после смены на 5 часов для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу, однако последний отказал в выплате, сославшись как на отсутствие письменного приказа, так и возражений на сверхурочную работу со стороны самих работников.

Следует ли данную работу считать сверхурочной?

Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах?

Должна ли быть компенсирована указанная работа? Если да, то в каком порядке?

Задача 13. Колокольцев по решению городского суда был восстановлен в должности мойщика автомобилей в ООО «Хризантема», о чем незамедлительно был составлен приказ и в 13-30 направлен в адрес Колокольцева. В тот же день истец явился в помещение бухгалтерии общества в 16-30 (в конце рабочего дня), оставил заявление о предоставлении ему как работающему инвалиду отпуска без сохранения заработной платы сроком на 20 календарных дней и ушел, так как никого из руководства ООО на месте уже не застал. Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению, в связи с чем Колокольцев должен был немедленно приступить к работе. На требование о необходимости согласования периода предоставления отпуска с руководителем, написания объяснительной и указания причины срочности и необходимости использования отпуска без сохранения заработной платы, Колокольцев ответил категоричным отказом.

Разрешите ситуацию по существу.

Задача 14. Иванова находилась в ежегодном отпуске, когда заболел ее пятилетний сын. В поликлинике врач выписал Ивановой листок временной нетрудоспособности по уходу за ребенком. Через две недели больничный лист был закрыт, мальчик выздоровел и Иванова вместе с ним уехала в деревню отдыхать. К тому времени у нее уже закончился ежегодный отпуск, но она посчитала, что может его продлить на время болезни ребенка, не ставя об этом в известность никого по месту работы, ограничившись предоставлением больничного листка после выхода на работу.

В первый день выхода на работу Иванову вызвали в отдел кадров и ознакомили с приказом об увольнении с работы за прогул.

Имела ли Иванова право продлить очередной отпуск, не поставив об этом в известность работодателя?

Разрешите ситуацию по существу.

Задача 15. Представитель работодателя в связи со срочным заказом предложил всем работникам завода выйти на работу в воскресенье (выходной день), при этом закрепив в приказе обязательство со стороны руководства завода присоединить полагающийся отгул к очередному отпуску. Большинство работников согласилась с предложением руководства, но несколько человек отказались выйти на работу в выходной день, за что им была уменьшена премия по итогам текущего месяца на 20%.

Каков порядок привлечения к работам в выходные дни?

Оцените правомерность действий работодателя.

Задача 16. Общее собрание трудового коллектива большинством голосов утвердило положения коллективного договора о порядке предоставления ежегодных отпусков частями (одна часть зимой, другая – летом) в целях оптимального распределения нагрузки в течение года и соблюдения принципа социальной справедливости, чтобы избежать споров по предоставлению отпусков в летний (более благоприятный) период.

Дайте оценку положений коллективного договора.

Задача 17. Начальник компрессорной станции предложил группе работников выйти на работу в субботу для ремонта насоса, вышедшего из строя накануне. На работу вышли все, кроме Сидоренко, который заявил, что работать в субботу не сможет, поскольку у него день рождения.

Каков порядок привлечения работников к работе в выходные дни?

Может ли Сидоренко подвергнут дисциплинарному взысканию за невыход на работу?

ТЕМА 10. Заработная плата. Гарантии и компенсации.

Задача 1. Группа слесарей-ремонтников была вовлечена в сверхурочные работы на 4 часа. В связи с отсутствием на предприятии средств для дополнительных выплат, по распоряжению директора эти работы были компенсированы путем предоставления одного отгула.

Правомерно ли это?

Задача 2. Слесарь плодовокомбината Борковский был уволен с работы 1 апреля. В этот день он не работал и обратился с требованием о расчете 15 апреля. Но в связи с болезнью кассира и отсутствием средств на предприятии он получил надлежащую ему сумму 5 мая. Поскольку за это время он не смог трудоустроиться, то обратился в суд с исковым заявлением о взыскании с предприятия в его пользу компенсации в размере среднего заработка за время задержки выплаты зарплаты при увольнении с 1 апреля по 5 мая.

Какое решение должен принять суд?

Задача 3. Работник обувной фабрики Павленко был уволен с работы по собственному желанию 10 марта. Поскольку в этот день он не работал, то требования о расчете предъявил 14 марта. Но в связи с отсутствием в тот день кассира, ему выплатили всю надлежащую сумму 15 марта.

Правомерно ли был проведен расчет?

Задача 4. Работник-донор после дня сдачи крови для переливания требовал по месту работы предоставления ему, согласно законодательства, дня отдыха. Но в связи со срочным выполнением заказа директором предприятия было отказано в предоставлении такого дня отдыха со ссылкой на то, что этот день будет присоединен к ежегодному отпуску.

Правомерны ли действия директора?

Задача 5. В связи с задолженностью по алиментам на несовершеннолетних детей, из заработной платы Ковальчука осуществлялись отчисления в размере 70% заработка.

Правомерны ли такие действия?

Задача 6. Работнику АО «Протекс» Лысенко согласно соглашения с предприятием была предоставлена ссуда в сумме 500 грн. В связи с изменениями в организации производства и труда Лысенко был уволен. Поскольку при увольнении и расчете заработной платы для покрытия задолженности по ссуде было недостаточно, по приказу директора были проведены отчисления также с выходного пособия.

Правомерно ли были проведены отчисления для покрытия задолженности?

ТЕМА 11. Дисциплина труда

Задача 1. Баранов С.В. осуществляет трудовую функцию в ОАО «Владснаб» на должности слесаря. В связи с неоднократным виновным неисполнением Барановым С.В. своих трудовых обязанностей генеральный директор ОАО «Владснаб» объявил слесарю Баранову С.В. выговор и оштрафовал его на пять минимальных размеров оплаты труда.

Дайте юридическую оценку действиям генерального директора ОАО «Владснаб»?

Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены Трудовым кодексом, иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине?

Задача 2. Петров И.И. осуществлял трудовую функцию в ООО «Русь» на должности слесаря. 14 января 2015 года Петров И.И. опоздал на работу на 2 часа. В этот же день Петров И.И. написал объяснительную, после чего демонстративно ушел с работы за три часа до окончания рабочего дня. Руководитель ООО «Русь», посчитав, что Петров И.И. отсутствовал на рабочем месте более четырех часов без уважительных причин, уволил его по причине прогула.

Дайте определение понятию «прогул».

Дайте юридическую оценку действиям руководителя ООО «Русь».

Правомерно ли решение об увольнении Петрова И.И., принятое руководством ООО «Русь»?

Задача 3. 09 января 2014 года грузчик ОАО «Владснаб» Ткачук С.В. появился на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, вследствие чего был отстранен от осуществления трудовой функции. От медицинского освидетельствования и дачи письменных объяснений Ткачук В.С. отказался, о чем были составлены соответствующие акты. В связи с вышеуказанными действиями генеральный директор ОАО «Владснаб» издал приказ об увольнении Ткачук В.С.

Последний, посчитав, что был уволен незаконно, обратился за юридической консультацией к адвокату.

В роли адвоката дайте юридическую консультацию Ткачук С.В.

Задача 4. 25 января 2014 года Уткин И.И. совершил дисциплинарный проступок, т.е. виновное нарушение правил внутреннего трудового распорядка предприятия. Отдел кадров затребовал от Уткина И.И. объяснения в письменной форме, при написании которых последний признал свою вину.

Каков порядок применения дисциплинарного взыскания?

В течение какого времени может быть применено дисциплинарное взыскание?

Какими нормативными актами регулируется порядок и сроки применения дисциплинарного взыскания?

Задача 5. 29 марта 2014 года слесарь Зайцев А.К. совершил прогул без уважительных причин. 29 декабря 2014 года администрации ОАО «Владснаб» стало известно о вышеуказанном дисциплинарном проступке, в связи с чем у Зайцева А.К. были истребованы письменные объяснения. Однако Зайцев А.К. отказался от дачи объяснений, сославшись на Трудовой кодекс Российской Федерации. Администрация ОАО «Владснаб», не получив вышеназванное объяснение от Зайцева А.К., приняла решение об объявлении последнему выговора.

Дайте правовую оценку действиям администрации ОАО «Владснаб»?

Каким образом Трудовой кодекс Российской Федерации регулирует применение дисциплинарных взысканий в зависимости от времени, прошедшего с момента свершения дисциплинарного проступка?

Задача 6. Кассир сети ресторанов быстрого обслуживания «Роял Бургер» Баранчук С.С. управляя транспортным средством в состоянии алкогольного опьянения был задержан сотрудниками полиции. Впоследствии постановлением мирового судьи Баранчук С.С. был подвергнут административному аресту сроком на 5 суток. В связи с отбытием административного наказания Баранчук С.С. не появлялся на рабочем месте в течение 5 дней. После отбытия административного наказания Баранчуку С.С. стало известно, что он был уволен с работы. Не согласившись с увольнением, последний обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

Задача 7. 01 июля 2014 года Герц К.К., после окончания университета, приступил к работе в качестве рефмеханика. Узнав, что право на отпуск по закону возникает после 6 месяцев работы, Герц К.К. в период с 01 января 2014 года по 29 января 2014 года отсутствовал на рабочем месте. По возвращению на работу 30 января 2014 года Герц К.К. узнал, что администрация предприятия рассматривает его отсутствие на рабочем месте не как отпуск, а как совершение дисциплинарного проступка в виде отсутствия на рабочем месте без уважительных причин. В качестве наказания администрацией предприятия было принято решение о переводе Герц К.К. на нижеоплачиваемую работу сроком на два месяца.

Проанализируйте действия Герц К.К. и администрации предприятия.

Оцените законность перевода Герц К.К. на нижеоплачиваемую работу на два месяца.

Задача 8. Рефмашинист Веселов И.И. отсутствовал на рабочем месте в рабочее время без уважительной причины. Генеральный директор, узнав о нарушении допущенном Веселовым И.И., издал приказ, в соответствии с которым последнему был объявлен выговор и уменьшен очередной трудовой отпуск на количество дней прогула. Ознакомившись с приказом, Веселов И.И. обратился в суд, указав, при этом, в исковом заявлении, что генеральным директором был нарушен порядок наложения дисциплинарного взыскания, а именно не истребовано объяснение от Веселова И.И..

Также в исковом заявлении Веселов И.И. указал, что после вынесения оспариваемого приказа его отпуск составляет менее 28 календарных дней.

Дайте правовую дефиницию понятию прогул.

Распишите порядок наложения дисциплинарного взыскания.

Возможно ли уменьшение отпуска на количество дней прогула.

Задача 9. В связи с допущенным в работе браком, руководством предприятия фрезеровщику Грекову И.А. был объявлен выговор, при этом с вышеуказанным приказом о наложении дисциплинарного взыскания Греков И.А. был ознакомлен. Однако, при ознакомлении с приказом, Греков И.А. отказался его подписывать, указав, что с приказом его обязаны были ознакомить в течение 3 дней с момента его вынесения. В этот момент Греков И.А. находился на лечении в течение 2 недель. Таким образом, Греков И.А. при ознакомлении с приказом сообщил, что он утратил свою

силу, а новый приказ он подписывать не будет, так как наложить дисциплинарное взыскание возможно только в течение 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка.

Оцените позицию Грекова И.А. Прав ли он?

Какие сроки установлены трудовым законодательством для наложения дисциплинарного взыскания?

Задача 10. За два с половиной часа до окончания рабочего дня сантехники Горохов С.С. и Романов А.П. уйдя с рабочего места пошли в магазин. Находясь в магазине, Горохов С.С. и Романов А.П. купили бутылку водки, после чего распили её. После распития спиртных напитков Горохов С.С. вернулся на рабочее место, чтобы закончить работу. На рабочем месте находящегося в состоянии алкогольного опьянения Горохова С.С. обнаружил генеральный директор.

Через три дня после дачи письменных объяснений Горохов С.С. и Романов А.П. были уволены на основании пп. «б» п.6 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Оцените законность увольнения Горохова С.С. и Романова А.П. на основании пп. «б» п.6 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Применимы ли в данной ситуации иные основания для увольнения как меры дисциплинарного взыскания к Горохову С.С. и Романову А.П.?

Задача 11. Никитин А.С. и Колчин А.Б. во время обеденного перерыва в период времени с 14-00 до 15-00 отмечая получение премии, распили две бутылки пива. После распития спиртных напитков Колчин А.Б. вернулся на работу, так как рабочий день заканчивался в 17-00, а Никитин А.С. направился домой, попросив передать, что плохо себя чувствует. Директор, обнаружив Колчина А.Б. на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и отсутствие Никитина А.С., после получения от них письменных объяснений издал приказ об их увольнении на основании пп. «б» п.6 ст. 81 ТК РФ.

Оцените правомерность действий директора.

Задача 12. Директор в начале рабочего дня усмотрел у Чигаева А.А. признаки состояния алкогольного опьянения и потребовал от него дачи объяснений. Чигаев А.А. в своих объяснениях указал, что он трезв и спиртные напитки не употреблял. Директор уволил Чигаева А.А. за появление на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения.

Оцените правомерность применения к Чигаеву А.А. мер дисциплинарного взыскания.

Каким образом устанавливается факт того, что работник находится в состоянии алкогольного опьянения.

Задача 13. В связи с проведением в воскресенье на центральной площади города Владивостока маркетинговой акции ОАО «Владснаб», директор предприятия издал приказ всем сотрудникам ОАО «Владснаб» явиться на мероприятие и принять участие в нем, нарядившись в карнавальные костюмы. Работник Баранов С.В. на вышеуказанном мероприятии отсутствовал. Получив объяснения от Баранова С.В., в которых последний указал, что в выходной день проводил время на даче, директор объявил ему выговор и лишил премии.

Оцените правомерность действий директора.

Задача 14. Веницкая Е.С., опаздывая на работу, по телефону позвонила руководителю и сообщила, что в связи с плохим самочувствием едет к врачу. На рабочем месте Веницкая Е.С. появилась только после обеда, сообщив, что её самочувствие улучшилось, при этом она купила все необходимые медикаменты и, несмотря на болезнь, готова осуществлять трудовую функцию. Вместе с тем, какие-либо подтверждающие документы Веницкой Е.С. предоставлены не были.

Оцените возможность привлечения Веницкой Е.С. к дисциплинарной ответственности.

ТЕМА 12. Материальная ответственность сторон трудового договора

Задача 1. По вине Митрохина состоящего в трудовых отношениях с ООО «Скорпион», 01.04.2015 г. произошло ДТП, в результате которого Жукова получила телесные повреждения, повлекшие средней тяжести вред здоровью. Вина Митрохина подтверждается решением Фрунзенского районного суда г. Владивостока, которым ответчик был признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.2 ст. 12.24 КоАП РФ. Согласно решению суда с ООО «Скорпион» было взыскано: в пользу Жуковой - материальный ущерб в сумме 268000 р. и компенсация морального вреда в сумме 10000 р.

Каковы пределы материальной ответственности работника? Вправе ли ООО «Скорпион» взыскать выплаченные суммы с Митрохина? Решите дело.

Задача 2. Широкова была принята на работу в АО фирма «Агрокомплекс» продавцом продовольственных товаров. В соответствии с приказом от 25.01.2015 г. с ней был заключен трудовой договор. Ответчик осуществляла свою трудовую деятельность в магазине, расположенном г. Уссурийске. С Широковой и продавцами того же магазина Тюриной, Михайловой и Медведевой 01.02.2015 г. был заключен договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, по условиям которого коллектив принял на себя полную материальную ответственность за все переданные ему для пересчета, приема, выдачи, обработки, хранения и перемещения ценности и обязался предпринимать меры к предотвращению ущерба. 18 декабря 2015 г. на основании приказа магазине была проведена инвентаризация товара и денежных средств за период с 14 ноября 2015 г. по 16 декабря 2015 г., в результате которой была установлена недостача на общую сумму 76 030 рублей 22 копейки. Служебным расследованием была установлена вина продавцов в образовании недостачи. В межинвентаризационный период материальную ответственность несли четыре продавца. Продавцами Тюриной, Михайловой и Медведевой причиненный ущерб возмещен в полном объеме. Широковой причиненный ущерб погашен частично в сумме 1 498 р. 63 к. Не возмещенная часть составляет 17 508 р. 93 к. В адрес Широковой были отправлены уведомления с предложением о досудебном возмещении материального ущерба, однако, уведомления остались без ответа, а сумма ущерба не возмещена.

В каких случаях может быть заключен договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности? Решите дело.

Задача 3. Карагозова заключила ученический договор с ООО «Пряник» на обучение работе в должности бухгалтера. В договоре, помимо прочего, было указано, что после успешного прохождения обучения ученик обязуется отработать четыре года по специальности в организации. Однако спустя два года Карагозова была уволена в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Приказом работодателя с Карагозовой была взыскана половина затрат на её обучение в размере 20 тыс. рублей, что составляло 1,4 её месячного заработка. В устной беседе с Карагозовой директор ООО Савинков пояснил, что сам он к Карагозовой претензий не имеет, однако на взыскании с неё указанной суммы настаивает учредитель ООО Засулич, и, кроме того, в данном случае законодатель не предусматривает возможность отказа работодателя от возмещения ущерба. Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 4. Из-за невнимательности дежурного электрика на швейной фабрике сгорел электромотор. Конвейер простоял 3 часа. Работодатель удержал из заработной платы электрика сумму, выплаченную за простой швеям, работающим на конвейере, и стоимость ремонта мотора.

Допустимы ли такие удержания?

Задача 5. Водитель автотранспортного предприятия совершил аварию. Поскольку с ним был заключен договор о полной материальной ответственности за вверенную ему машину, работодатель издал приказ об удержании ущерба в полном объеме.

Соответствует ли закону приказ администрации?

Задача 6. В карусельном цехе электрик Мотыгин в рабочее время для себя изготовил из металла шахматные фигуры. В результате неумелого обращения с токарным станком последний оказался неисправным. Стоимость ремонта токарного станка составила 8,5 тыс. рублей. Среднемесячный заработок Мотыгина – 7,2 тыс. рублей. В этом же цехе в ночную смену внезапно прекратилась подача электроэнергии. Карусельщик Исаев, пытаясь ликвидировать неисправность в подаче электроэнергии на распределительном щите карусельного цеха, в результате неумелого обращения с электроприборами произвел короткое замыкание и сжег два синхронных электромотора, тем самым причинив ущерб на сумму 60 тыс. руб. По распоряжению начальника карусельного цеха Мотыгин и Исаев привлечены к полной материальной ответственности, и взыскание ущерба производится по 20% заработка ежемесячно, вплоть до погашения ущерба. Этим же распоряжением указанным работникам объявлен выговор.

Оцените законность привлечения работников к материальной ответственности.

ТЕМА 13. Охрана труда.

Задача 1. По опубликованному в местной газете объявлению гражданка Шестова (мать двоих детей 1,5 и 2 лет) обратилась в салон красоты с заявлением о трудоустройстве на должность парикмахера. Узнав о наличии у нее двух малолетних детей, работодатель отказал ей в приеме на

работу. Шестова, считая отказ в приеме на работу незаконным, написала заявление о восстановлении нарушенных прав.

Какие органы уполномочены рассматривать заявления граждан в связи с отказом в приеме на работу?

Укажите, какие нормы материального права были нарушены?

Каковы правовые последствия необоснованного отказа в приеме на работу?

Задача 2. Индивидуальный предприниматель Симонов заключил с несовершеннолетней Орловой договор гражданско-правового характера, по которому Орлова обязывалась ежедневно, кроме субботы, готовить для семьи Симонова обед, убирать квартиру, ухаживать за цветами в палисаднике. Проработав у Симонова три месяца, работница на кухне по неопытности и по причине большого веса кастрюли (5 кг) обожгла себе кисти рук и стопы ног. Орлова находилась на лечении два месяца. При обращении к Симонову за оплатой труда, ей было отказано в оплате за период временной нетрудоспособности по причине того, что трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты не распространяются на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера. Орлова решила обратиться за защитой своих требований в государственные органы.

В какие органы ей предпочтительней было бы обратиться с заявлением и почему?

Дайте правовую оценку действиям Симонова?

Какое решение должен вынести избранный для обращения государственный орган?

Задача 3. Мастер цеха Новиков выдал газосварщику Николаеву вместо брезентовых суконные рукавицы. Считая такую замену нарушением требований по охране труда, а потому достаточным основанием для отказа от производства сварочных работ, Николаев заявил мастеру цеха, что этих рукавиц ему не хватит и на два дня, поэтому от сварочных работ он отказывается. Николаев отказался от производства сварочных работ и просил предоставить ему другую работу на все время до устранения опасности для его здоровья в виде возможного ожога кистей рук. В связи с тем, что по объективным причинам предоставить работнику другую работу было невозможно, возникшее время простоя ему не оплатили.

Николаев обратится с заявлением в КТС.

Дайте оценку правомерности действий и требований должностных лиц организации.

Правомерен ли отказ Николаева от работы?

Каковы основные требования, предъявляемые к средствам индивидуальной защиты, выдаваемым работникам?

Какое решение должна принять КТС по заявлению Николаева?

Задача 4. Станочнице фрезерного станка по обработке деревянных деталей оконных рам Вилковой, в связи с предстоящим ремонтом ее станка, производственный мастер предложил временно на 2-3 дня перейти в группу по шлифовке, шпаклевке и покраске с помощью пульверизатора готовых оконных блоков с оплатой труда за эти дни в размере среднего заработка.

Волкова от перевода на эту работу отказалась. Тогда начальник деревообрабатывающего цеха подал на имя директора Домостроительного комбината докладную записку, в которой просил издать приказ о переводе Вилковой в порядке ст.72.2 ТК РФ (для предотвращения несчастных случаев) на другую работу, либо отстранить ее от работы как не прошедшую в установленном порядке повторный инструктаж по охране труда.

Директор издал приказ о переводе Вилковой сроком на неделю в группу по покраске оконных блоков. Вилкова не вышла на работу и подала заявление в суд. Тогда директор изменил свой приказ и отстранил ее от работы, а производственного мастера наказал в дисциплинарном порядке за небрежное ведение журнала инструктажей и несвоевременное их проведение на своем производственном участке.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 5. В соответствии с медицинским заключением водитель автопогрузчика Петров нуждался в предоставлении другой работы, не связанной с управлением автотранспортом и не противопоказанной ему по состоянию здоровья. Поскольку на лесопильном заводе на момент возникновения ситуации не было вакантных мест, то директор издал приказ об увольнении Петрова по п.8 ст.77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, работник обратился с заявлением в суд о восстановлении его в прежней должности.

Правомерны ли требования Петрова?

Предложите возможные варианты решения данной ситуации.

Задача 6. Нормировщик Лебедев за опоздание на работу на 15 минут был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания. Через неделю опоздание повторилось и работник был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ без учета мнения выборного представительного органа.

Лебедев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Выступая в суде, он пояснил, что полтора года назад, будучи членом профсоюза и профкома завода, он возглавил комиссию по проверке условий труда женщин и несовершеннолетних, которая сделала вывод об отсутствии надлежащих условий труда для этой категории работников. На заседание суда директор не явился, не направил в суд он и своего представителя. Суд вынес решение о восстановлении Лебедева в прежней должности.

Дайте правовую оценку приказу директора и требованиям Лебедева.

Законно ли решение суда?

Задача 7. Заместитель главного бухгалтера Белова, воспитывающая дочь в возрасте двух лет, нередко из-за болезни ребенка отсутствовала на работе. В связи с необходимостью составления годового баланса в установленные сроки, главный бухгалтер устно, а руководитель предприятия письменно, т.е. своим приказом обязали Белову на период составления балансового отчета ежедневно выполнять работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. По условиям коллективного договора должность зам. главного бухгалтера отнесена к категории работ с ненормированным рабочим днем. Белова отказалась выполнить требование работодателя и подала заявление об установлении ей неполного рабочего дня, но получила отказ. За невыполнение приказа и несвоевременное составление годового отчета Белову уволили по п.10 ст.81 ТК РФ. Работница обратилась с заявлением в суд.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 8. К директору предприятия с требованием об установлении неполного рабочего времени обратились инвалид III группы вахтер Лесков; Сергеева, находящаяся на пятом месяце беременности; крановщица Селезнева, имеющая ребенка в возрасте 14 лет; сварщик Сомов, имеющий на иждивении больную престарелую мать, и семнадцатилетний Рыбкин, совмещающий работу с обучением на последнем курсе машиностроительного колледжа. Ссылаясь на специфику производства, директор отказал всем работникам в удовлетворении их требований.

Правомерен ли отказ директора?

Все ли названные выше работники вправе требовать от директора установления им неполного рабочего времени?

Каковы правовые последствия отказа в удовлетворении требований работников?

Задача 9. Дежурный слесарь-электрик Петров в соответствии с графиком сменности работал в первую смену. Поскольку его сменщик Иванов на работу не вышел, Петров сразу же поставил об этом в известность мастера и начальника смены. Администрация цеха мер по замене Иванова другим работником не приняла. Согласия Петрова на продолжение работы во вторую смену никто не спрашивал. Проработав еще 4 часа, Петров почувствовал сильную усталость и решил отдохнуть. В это время произошел сбой в работе энергосистемы, в результате чего работа цеха на несколько часов была приостановлена.

Созданная для служебного расследования данного происшествия комиссия установила, что сменщик Петрова Иванов за несколько часов до начала второй смены был госпитализирован в связи с бытовой травмой. Сергеев, работавший по графику в третью смену, отказался подменить Петрова, сославшись на то, что собирается на занятия в вечернюю школу, а подменный электрик Козлов, находясь в гостях, употребил спиртное и отказался выйти на работу.

По результатам служебного расследования директор издал приказ об увольнении Петрова по п.б «д» ст.81 ТК РФ. Петров обратился с заявлением в КТС с требованием о признании приказа противоречащим трудовому законодательству.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 10. Начальник цеха Акимов в целях устранения последствий производственной аварии предложил дежурному слесарю – наладчику станков Фомичеву (инвалид III группы), вышедшему из краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, и станочнице Ткачевой (матери трехлетнего ребенка), работающей на условиях неполного рабочего времени, выйти на работу в выходной день.

Ознакомив Фомичева и Ткачеву в письменной форме с их правом отказаться от работы в выходной день и получив от обоих письменное согласие, начальник цеха не смог (по причине отсутствия в здании заводоуправления директора завода) приказом директора оформить работу в выходной день и оформил разрешение своим распоряжением.

Форма компенсации за работу в выходной день в распоряжении оговорена не была, т.к. оба работника получали месячный оклад.

После завершения работ, Фомичев попросил начальника цеха оплатить ему работу в этот день в двойном размере, т.к. он только что вышел из отпуска и нуждался в деньгах, а Ткачева просила предоставить ей другой день отдыха.

Директор завода издал приказ об оплате Фомичеву и Ткачевой работы в выходной день в размере их дневной ставки. Работники не согласились с приказом директора и обратились с заявлениями в КТС.

Правомерны ли действия начальника цеха?

Дайте правовую оценку приказу директора завода.

Задача 11. На заводе произошел несчастный случай, в результате которого три работника получили производственные травмы различной степени тяжести.

Для расследования несчастного случая была создана комиссия в следующем составе: специалист по охране труда завода, представитель работодателя, представитель профсоюзного органа, государственный инспектор по охране труда и начальник цеха, где произошел несчастный случай. Комиссию возглавил работодатель. Состав комиссии был утвержден приказом директора завода. Узнав из приказа о составе комиссии по расследованию данного несчастного случая, представитель одного из пострадавших обратился в Государственную инспекцию труда с жалобой на то, что его не включили в состав этой комиссии и не ознакомили с материалами расследования несчастного случая.

Каков порядок создания комиссии для расследования несчастного случая на производстве?

Каков порядок оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве?

Были ли допущены нарушения требований законодательства об охране труда при создании комиссии по расследованию данного несчастного случая?

ТЕМА 14. Трудовые споры.

Задача 1. Доцент кафедры менеджмента Петренко был уволен из института по п. 2 ст.81 Трудового кодекса РФ. Петренко обратился в КТС с заявлением о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Однако КТС отказала ему в рассмотрении данного заявления из-за его неподведомственности КТС.

Правомерны ли действия КТС? Решите дело (спор) по существу.

Задача 2. Технолог Свиридова была принята на работу для замещения временно отсутствующего работника Осиповой (на период нахождения последней в отпуске по уходу за ребенком до трех лет). По истечении десяти месяцев Свиридова была переведена на иную работу по причине выхода Осиповой. Свиридова не согласилась с переводом и потребовала ее увольнения. Работодатель согласился уволить работника, указав на необходимость подачи заявления об увольнении по собственному желанию с отработкой двухнедельного срока. Не согласившись с решением работодателя, Свиридова прекратила выходить на работу и обратилась в суд с заявлением о признании перевода неправомерным.

Дайте оценку правомерности действий работодателя.

Возможно ли разрешение данного спора в судебном порядке?

Решите спор по существу.

Задача 3. Воспитатель детского сада Шевченко была уволена с работы и вскоре после этого заболела. Болезнь длилась около четырех месяцев.

Возможно ли обращение Шевченко в данной ситуации в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе?

Каковы сроки обращения работников в суд за разрешением индивидуального трудового спора?

Обязан ли суд принять исковое заявление Шевченко к рассмотрению и решить дело по существу?

Задача 4. При увольнении менеджера отдела продаж Сосновской в трудовую книжку были внесены неточные записи, в частности формулировка причины увольнения не соответствовала

действующему Трудовому кодексу РФ. Кроме того, расчет заработной платы был произведен не в полном объеме причитающихся ей денежных сумм.

Имеет ли право Сосновская обратиться в суд за разрешением данного трудового спора?

Задача 5. При осуществлении трудовой деятельности в филиале компании по сборке персональных компьютеров, зарегистрированной в г. Москва, работникам филиала не выплачивалась «дальневосточная надбавка» к заработной плате. Работник Потапов, обратившись к директору филиала с вопросом о предоставлении надбавки, получил ответ, согласно которому данная надбавка не будет выплачиваться, так как не предусмотрена ни трудовым договором, ни локальными нормативными актами, действующими в компании. Не согласившись с решением директора филиала, Потапов обратился в суд с исковым заявлением по месту нахождения филиала. В ходе предварительного судебного заседания представитель ответчика заявил, что данный спор неподсуден Фрунзенскому районному суду г. Владивостока, поскольку, несмотря на выполнение трудовой функции в филиале, зарегистрированному в г. Владивосток, работодателем у Потапова согласно трудового договора является компания, расположенная в г. Москва. Суд не принял такое пояснение ответчика и рассмотрел спор по существу.

Законно ли решение суда. Каковы правила подсудности, установленные для разрешения споров, вытекающих из трудовых правоотношений?

Задача 6. Одним из определенных сторонами условий трудового договора, заключенного между работником Макаренко и работодателем – индивидуальным предпринимателем, являлось установление надбавки в размере 25% от заработной платы ежемесячно за перевыполнение установленных норм. Однако, спустя четыре месяца с момента заключения трудового договора, работодатель в одностороннем порядке аннулировал данное условие трудового договора. Уведомление работника об изменении определенного сторонами данного трудового договора было произведено за 7 календарных дней до фактического изменения этого условия. Не согласившись с решением работодателя, работник обратился в суд с целью защиты своих нарушенных трудовых прав.

Дайте оценку правомерности действий работодателя.

Подведомствен ли данный трудовой спор суду?

Решите дело по существу.

Задача 7. Работники ООО «Дальприбор» в лице своего представителя – первичной профсоюзной организации обратились с требованием, изложенным в письменной форме к работодателю о выплате им заработной платы за последние три месяца работы. Однако работодатель не принял к рассмотрению направленные ему требования и отказался принять участие в примирительных процедурах, мотивируя тем, что споры о выплате заработной платы разрешаются органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры.

Определите правомерность действий работодателя в данном случае.

Решите данный спор по существу.

Задача 8. Профсоюз коммерческого банка в интересах работников отдела по работе с физическими лицами обратился в суд с заявлением о признании незаконным условия коллективного договора, согласно которому работники, совершившие дисциплинарный проступок в виде опозданий на работу, обязаны отработать время отсутствия на рабочем месте за счет сокращения продолжительности времени отдыха. Однако суд отказал в рассмотрении данного заявления, указывая на то, что коллективные трудовые споры разрешаются иным, установленным законом способом.

Дайте правовую оценку ситуации. Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров?

Задача 9. В ходе примирительных процедур стороны коллективного трудового спора пришли к выводу о необходимости заключения соглашения об обязательном выполнении решений трудового арбитража и соответственно о создании данного органа по разрешению коллективного трудового спора.

Каковы правовые последствия уклонения работодателя от создания трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его рекомендаций?

Возможно ли проведение забастовки работниками без урегулирования возникших разногласий в органах по разрешению коллективного трудового спора?

Каковы правовые последствия незаконной забастовки?

Задача 10. На одном из предприятий между работодателем и работниками возникли разногласия, связанные с непредоставлением работодателем установленных коллективным договором

дополнительных дней отпуска за длительный непрерывный (более 10 лет) стаж работы на данном предприятии. В ходе примирительных процедур была создана примирительная комиссия, нацеленная на разрешение коллективного трудового спора. Однако стороны коллективного трудового спора не урегулировали свои разногласия на данном этапе. В связи с этим, возникла необходимость дальнейшего разрешения коллективного трудового спора.

Какова процедура разрешения коллективного трудового спора?

Возможно ли обращение сторон коллективного трудового спора на данном этапе примирительных процедур в государственный орган?

Тема № 15.

Защита трудовых прав работников

Задача 1. Группа работников городской поликлиники № 2 пожаловалась в городской комитет профсоюза работников здравоохранения на нарушение администрацией законодательства о труде. Комиссия горкома профсоюза, прибывшая в поликлинику для проверки жалобы, в организацию допущена не была под предлогом того, что закон не предусматривает профсоюзного контроля профорганами, не являющимися органами первичной профсоюзной организации.

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

Задача 2. Комиссия по охране труда профсоюзного комитета завода резино-технических изделий выяснила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, так как там создалась угроза жизни работников. Директор завода обратился с жалобой в прокуратуру города.

В роли помощника прокурора дайте правовую оценку действий комиссии.

Задача 3. Уполномоченный по охране труда профсоюза работников химической промышленности Зверев проверил на заводе ОАО «Химотекс» соблюдение требований охраны труда и внес руководству ОАО предложения об устранении выявленных им нарушений. Однако заместитель генерального директора отказался их рассматривать, объявив Звереву, что «профсоюзы ему не указ».

Правомерны ли действия заместителя генерального директора? Какими правами обладают уполномоченные по охране труда профессиональных союзов?

Задача 4. Профсоюзный комитет мукомольного завода потребовал от администрации представить на рассмотрение комитета вводимую со следующего года систему оплаты труда до ее утверждения приказом по заводу. Но администрация утвердила систему оплаты труда в организации, предварительно одобрив ее на общем собрании работников. Профсоюзный комитет завода обратился в федеральную инспекцию труда с жалобой на действия администрации.

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

Задача 5. Председатель комиссии по социальному страхованию профсоюзного комитета ЗАО «Завод железобетонных изделий» Колодков, не освобожденный от основной работы, был уволен по приказу директора за неоднократное нарушение своих трудовых обязанностей без уважительных причин. Колодков обратился с жалобой в обком профсоюза, и правовой инспектор обкома потребовал восстановить председателя комиссии в связи с нарушением порядка увольнения руководителей профсоюзной организации.

Имел ли право директор завода расторгнуть трудовой договор с Колодковым? Какова процедура увольнения членов профсоюза?

Задача 6. Работник ООО «Торговое предприятие «Вега» Холодов, занимающий должность старшего экспедитора, был направлен на уборку территории. Однако Холодов отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по организации он был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Имел ли право работник отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором? В каких случаях допускается отказ от работы? К какому институту трудового права относится отказ от

работы? Какие права сохраняются за работником на время отказа от выполнения работы в предусмотренных законом случаях?

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания компетенции

Текущий контроль представляет собой проверку усвоения учебного материала теоретического и практического характера, регулярно осуществляемую на протяжении семестра.

К достоинствам данного типа относится его систематичность, непосредственно коррелирующая с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также возможность оценки успеваемости обучающихся.

Недостатком является фрагментарность и локальность проверки. Компетенцию целиком, а не отдельные ее элементы (знания, умения навыки) при подобном контроле проверить невозможно.

К основным формам текущего контроля (текущей аттестации) можно отнести контрольные вопросы, тестовый контроль, решение кейс-задач.

Промежуточная аттестация, как правило, осуществляется в конце семестра и может завершать изучение как отдельной дисциплины, так и ее раздела (разделов) / модуля (модулей). Промежуточная аттестация помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях - даже формирование определенных профессиональных компетенций.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Текущий контроль и промежуточная аттестация традиционно служат основным средством обеспечения в учебном процессе «обратной связи» между преподавателем и обучающимся, необходимой для стимулирования работы обучающихся и совершенствования методики преподавания дисциплин.

5.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА УСТНОГО ОТВЕТА НА КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Оценка «отлично» ставится, если ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи. Приводятся примеры.

Оценка «хорошо» ставится, если ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

5.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ ДОКЛАДА

Доклад должен оцениваться по следующим критериям:

1 Степень раскрытия сущности вопроса:

- а) соответствие содержания теме доклада;
- б) полнота и глубина знаний по теме;

в) обоснованность способов и методов работы с материалом;
г) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

2 Обоснованность выбора источников:

а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

3 Соблюдение требований к оформлению:

а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;

б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;

в) соблюдение требований к объёму доклада.

Оценивание доклада в баллах

Оценка 5 ставится, если выполнены все требования к написанию доклада: тема раскрыта полностью, сформулированы выводы, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4 – основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3 – имеются существенные отступления от требований к оформлению доклада. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.

Оценка 2 – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы либо работа студентом не представлена.

5.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ ТЕСТОВОГО ЗАДАНИЯ

По итогам выполнения тестовых заданий оценка производится по пятибалльной шкале в следующем порядке:

Оценка «5 (отлично)» - от 81% до 100% правильных ответов из общего числа предъявленных тестовых заданий

Оценка «4 (хорошо)» - от 51% до 80% правильных ответов из общего числа предъявленных тестовых заданий

Оценка «3 (удовлетворительно)» - от 31% до 50% правильных ответов из общего числа предъявленных тестовых заданий

Оценка «2 (неудовлетворительно)» - от 0% до 30% правильных ответов из общего числа предъявленных тестовых заданий

5.4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РЕШЕНИЯ КЕЙС-ЗАДАЧ

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если кейс-задача решена правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса;

- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если кейс - задача решена правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые

неточности при оперировании научной терминологией;

- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если кейс-задача решена правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если кейс-задача решена неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

5.5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОТВЕТА НА КОЛЛОКВИУМЕ

Оценка «отлично» - глубокое и прочное усвоение программного материала - полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания, свободно справляющиеся с поставленными задачами, знания материала, - правильно обоснованные принятые решения, - владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо» - знание программного материала - грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, - правильное применение теоретических знаний - владение необходимыми навыками при выполнении практических задач.

Оценка «удовлетворительно» - усвоение основного материала - при ответе допускаются неточности - при ответе недостаточно правильные формулировки - нарушение последовательности в изложении программного материала - затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» - не знание программного материала, - при ответе возникают ошибки - затруднения при выполнении практических работ.

5.6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОТВЕТА НА ЭКЗАМЕНЕ

Оценка «отлично» ставится, если:

- при устном ответе на вопросы экзаменационного билета обучающийся демонстрирует полные и глубокие знания программного материала, дает правильное определение основных понятий, обосновывает свои суждения, излагает материал последовательно, показывает высокий уровень теоретических знаний

- задача, предложенная в экзаменационном билете, решена обучающимся правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. При разборе предложенной ситуации обучающийся проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса

Оценка «хорошо» ставится, если:

- при устном ответе на вопросы экзаменационного билета обучающийся демонстрирует глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности

- задача, предложенная в экзаменационном билете, решена обучающимся правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией при обосновании своего мнения

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

- при устном ответе на вопросы экзаменационного билета обучающийся демонстрирует достаточные, но не глубокие знания программного материала, не допускает грубых ошибок или

противоречий, но при формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы

- задача, предложенная в экзаменационном билете, решена правильно, однако пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если:

- при устном ответе на вопросы экзаменационного билета обучающийся показывает недостаточные знания программного материала, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется, беспорядочно и неуверенно излагает материал

- задача, предложенная в экзаменационном билете, решена неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений.