

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

М.К. Боташева

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методическое пособие для студентов 2 курса обучающихся
по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»
(часть 2)

Черкесск, 2023

УДК 349.2
ББК 67.405
Б 86

Рассмотрено на заседании кафедры «Гражданское право и процесс».
Протокол №1 от 13 сентября 2022 г.

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом
СКГА.

Протокол № 24 от 26 сентября 2022г

Рецензенты: Одегнал Е.А. – к.ю.н, доцент кафедры

Б 86 Боташева, М.К. Трудовое право: учебно-методическое пособие для студентов 2 курса обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (часть 2) / М. К. Боташева. – Черкесск: БИЦ СКГА, 2023. 48с.

Учебно-методическое пособие содержит учебно-методические материалы по курсу трудового права для самостоятельного обучения, задания для практических занятий, списки нормативных актов, научной и учебной литературы, тестовые задания и задачи, вопросы к коллоквиуму, темы докладов, вопросы к зачету.

Рекомендуется для студентов, магистрантов и преподавателей юридических вузов и факультетов

УДК 349.2
ББК 67.405

© Боташева М.К. 2023
© ФГБОУ ВО СКГА, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. ПРОГРАММА КУРСА	8
2. КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	30
3. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ	46

ВВЕДЕНИЕ

Цель освоения дисциплины «Трудовое право» состоит в усвоении теоретических положений российского трудового права, понимание сущности основных понятий трудового права, способов правового регулирования труда, особенностей метода правового регулирования, механизмов регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных общественных отношений по труду, а также уяснение правового статуса субъектов трудового права, умение толковать и применять нормы трудового права, юридически правильно оценивать и квалифицировать факты и обстоятельства, порождающие, изменяющие и прекращающие трудовые правоотношения. Это означает формирование у студентов глубоких знаний в области трудового права, способности анализировать социально значимые проблемы и процессы, понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества, сознавать опасности и угрозы, возникающие в этом процессе, соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны, а также формирование комплекса знаний об основных институтах и понятиях трудового права, о законодательстве, регулирующем отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности. Формирование навыков применения нормативных актов и приобретение знаний, умений и навыков, составляющих основы профессиональной квалификации профессионального юриста – специалиста в области трудового права.

Задачами дисциплины являются:

- расширение знаний в сфере трудового права и повышение правовой культуры; активизация самостоятельной познавательной деятельности студентов;
- усвоение знаний трудового права, формирование систематизированных научных представлений о содержании юридических норм, регулирующих отношения в сфере труда Российской Федерации, в раскрытии важнейших правовых положений и принципов, регулирующих многоуровневые вопросы трудового права.
- формирование профессионального уровня правового сознания и правовой культуры
- формирование умений и навыков анализа и интерпретации процессов, характеризующих особенности правового регулирования трудовых правоотношений.

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 семинар является не просто

Целью практического занятия является углубление и закрепление знаний, полученных на лекции и в процессе самостоятельной работы под

руководством преподавателя, а также в процессе самостоятельного изучения законодательства, иных нормативных материалов и литературы.

При подготовке к практическим занятиям студенты должны пользоваться нормативным материалом, рекомендуемой учебной и научной литературой, материалами судебной практики.

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Трудовое право» являются лекции и практические занятия. Они служат для контроля преподавателем подготовленности студента, закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений по правовой проблематике, для приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением лекционного материала и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также в литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем студент может готовить рефераты по отдельным темам дисциплины.

В процессе подготовки к занятию студент может воспользоваться консультациями преподавателя.

Студенты должны уметь анализировать нормы действующего законодательства и применять их к конкретным обстоятельствам.

Практическое занятие служит одновременно средством проверки знаний студентов, а также отработки навыков самостоятельного изучения предмета, работы с литературой, умения логично и последовательно излагать материал. В процессе выступлений на практическом занятии студенты должны продемонстрировать умение выделять основные положения, иллюстрировать их применение и, кроме того, делать практически значимые выводы из теоретических положений.

При решении задачи (казуса) студент должен дать анализ фактических обстоятельств, изложенных в задаче. Эти обстоятельства предполагаются установленными, поэтому, принимая решение, нужно исходить только из них.

В ходе решения задачи на основе анализа фактических обстоятельств студент должен:

- 1) дать им юридическую оценку;
- 2) правильно квалифицировать;
- 3) определить правовые нормы, на основе которых надлежит решить спор;
- 4) правильно их истолковать;
- 5) юридически грамотно сформулировать решение данного казуса.

В практикуме содержатся вопросы для подготовки к зачету и экзамену.

Пример решения практической задачи

Примерная практическая ситуация

Петров устроился преподавателем в колледж, при заключении трудового договора Петрову предложили внутреннее совмещение, заведующий кабинетом. Он согласился. Трудовой договор по совмещению предполагал полную индивидуальную материальную ответственность. При проверке этого договора юрист отказал в согласовании, утверждая при этом, что ни преподаватель, ни заведующий кабинетом не может быть материально ответственным лицом.

Составьте заключение по данному правовому вопросу. Ответ

Заключение договора о полной материальной ответственности с преподавателем, который является заведующим кабинетом, не представляется нам возможным.

Обоснование позиции

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (часть вторая ст. 242 ТК РФ). Перечень таких случаев установлен статьей 243 ТК РФ. Он является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (определение Челябинского областного суда от 03.03.2014 № 11-1739/2014). В соответствии со статьями 243 и 244 ТК РФ работник несет полную материальную ответственность за недостачу имущества, вверенного ему на основании специального письменного договора. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст. 244 ТК РФ). Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 утвержден Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (далее – Перечень), который является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (письмо Роструда от 19.10.2006 № 1746-6-1). Исходя из самого названия и структуры Перечня, можно сделать вывод, что основанием для заключения с работником договора о полной индивидуальной материальной ответственности в равной степени могут являться либо занятие должности, либо выполнение работы, поименованных в Перечне. Должность преподавателя, который является заведующим кабинетом, в Перечне не указана.

Абзац четвертый раздела I Перечня и абзац шестой раздела II Перечня устанавливают, что письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности могут заключаться с сотрудниками, чьи должности не поименованы в Перечне, при условии, что такие сотрудники осуществляют получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку, доставку (сопровождение) материальных ценностей.

Согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н (далее – ЕКС), среди должностных обязанностей руководителя (заведующего, начальника, директора, управляющего) структурного подразделения (в рассматриваемом случае заведующего кабинетом) в ЕКС поименовано участие в сохранности оборудования и инвентаря. По нашему мнению, поскольку ЕКС прямо не возлагает на такого работника функции по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) оборудования и инвентаря, с ним работодатель не вправе заключать договоры о полной материальной ответственности

Выполнение же трудовой функции с использованием дорогостоящего оборудования само по себе не дает работодателю права заключить с работником договор о полной материальной ответственности, поскольку по такому договору может взыскиваться ущерб, причиненный исключительно недостаточей ценностей, вверенных ему на основании этого договора, а не за недостачу любого имущества (смотрите, например, ответ Роструда, определение Воронежского областного суда от 17.12.2013 № 33-6277, определение Алтайского краевого суда от 16.02.2011 № 33-1338/2011).

При этом именно работодатель в спорной ситуации обязан доказать правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности (п. 4 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52). Если суд придет к выводу о том, что такой договор был заключен неправомерно (в частности в случаях, когда должность работника или выполняемая им работа Перечнем не предусмотрены), работник может нести материальную ответственность за причиненный по его вине ущерб только в пределах своего среднего месячного заработка (определение Верховного Суда РФ от 19.11.2009 № 18-В09-72).

В заключение отметим, что в силу части второй ст. 21 ТК РФ все работники обязаны бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников. Поэтому если в результате действий (бездействия) конкретного работника ухудшится состояние имущества работодателя, то при наличии иных оснований, предусмотренных п. 1, п. 3-8 части первой ст. 243 ТК РФ, с указанного в вопросе работника, даже при не заключении с ним договора о полной материальной ответственности, может быть взыскан причиненный ущерб в полном объеме. Порядок определения размера ущерба и его взыскания установлен статьями 246-248 ТК РФ.

ПРОГРАММА КУРСА

ТЕМА 1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Вопросы:

1. Что понимается под рабочим временем по российскому трудовому праву?
2. Что такое «норма рабочего времени»?
3. Каковы виды рабочего времени?
4. Что такое «режим и учет рабочего времени», в чем их значение?
5. Какая работа считается сверхурочной работой?
6. Что понимается под временем отдыха? Каковы виды времени отдыха?
7. Что такое «отпуск»? Какие виды отпусков вы знаете?
8. Что такое «основной ежегодный отпуск» и каковы гарантии его предоставления?
9. Каков порядок предоставления и использования отпусков?
10. Можно ли получить денежную компенсацию за отпуск?

Правовые кейсы

1. Рабочие по предложению начальника цеха остались на работе для выполнения заказа, который нужно было выполнить в срок. По истечении месяца обнаружилось, что сверхурочные работы работникам не оплатили. Возник спор, однако в бухгалтерии пояснили, что приказа о привлечении к работе сверхурочно и об оплате в повышенном размере не было. Устное распоряжение начальника цеха во внимание не приняли. Работники обратились в комиссию по трудовым спорам с требованием произвести повышенную оплату за часы сверхурочной работы. Правы ли рабочие? Что такое «сверхурочная работа»? Каков порядок привлечения к сверхурочной работе? Имеет ли значение устное распоряжение руководителя? Можно ли считать сверхурочной работой работу по собственной инициативе работника?

2. Через час после начала работы в токарном цехе завода произошла авария, в результате которой цех был лишен электроэнергии в течение трех часов. В конце рабочего дня начальник цеха распорядился компенсировать дневной простой. Работа в цехе продолжалась еще три часа после окончания рабочей смены. Рабочие потребовали оплатить им за три часа простоя и за три часа сверхурочных работ. Руководство против этого возражало, так как общая продолжительность работы не превысила установленной дневной нормы. Возник трудовой спор. Рассмотрите спор по существу. Имеют ли право работники на повышенную оплату?

3. Профсоюз «Солидарность» от имени рабочего Ш. обратился в суд с иском о взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации морального вреда. В обосновании иска указано, что Ш. работал на заводе и

по причине отсутствия заказов приказом начальника цеха был объявлен простой в отношении ряда работников, в том числе Ш. Однако в указанный период Ш. осуществлял трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, в частности, выполнял работы по выдаче и приему на хранение ключ-марок грузоподъемных кранов цеха. Изучив материалы дела, суд пришел к выводу, что имел место простой по причинам, не зависящим от работодателя, и принял решение оплатить это время в размере двух третей тарифной ставки, рассчитанных пропорционально длительности времени простоя. Истец подал апелляционную жалобу, считая, что никакого простоя не было, он выполнял распоряжения начальника цеха и выдавал ключ-марки. Каким будет решение апелляционной инстанции? Что такое «простой»? Обязан ли работник находиться на рабочем месте во время простоя? Правильно ли произведена оплата времени простоя?

4. Л. работал мастером в шахте, оспаривал взыскание, наложенное за опоздание на работу на 42 мин. Он считает, что рабочая смена начинается в 7 час 50 мин и заканчивается в 16 час 20 мин. Требование работодателя прийти к 7 час 15 мин расценивает как необоснованное. В суде выяснилось, что отсутствие Л. не позволило получить сведения от предшествующей смены о состоянии работ на участке, привело к тому, что слесарь по ремонту и машинист бульдозера покинули рабочее место раньше времени; произошла задержка выдачи нарядов и простой работников смены. Суд пришел к выводу, что Регламент работы на участках ООО, предусматривающий приход мастера на работу в 7 час 15 мин, ухудшает положение работников, а требования работодателя нарушают ст. 91 ТК РФ. ООО принесло апелляционную жалобу на решение суда, указывая, что Л. нарушил правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию мастера, Регламент работы участков угольного разреза. Эти локальные акты, опираясь на Отраслевое тарифное соглашение (ОТС) по угольной промышленности, предусматривают время перед началом и после окончания смены, связанное с производством (подготовительное время), в течение которого осуществляется получение наряда (отчет о его выполнении), санитарно-бытовое обслуживание, получение средств индивидуальной защиты, приборов контроля, питьевой воды и пр. Что понимается под рабочим временем? Что такое «время, связанное с производством» или подготовительное время? Какими документами регулируется подготовительное время? Каким будет решение апелляционной инстанции?

5. Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» предусматривает, что непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (не менее двух недель) предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска — не позже, чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за который

предоставляется отпуск. Работодатели посчитали, что этот документ устанавливает период, за который работникам полагается компенсация неиспользованного отпуска при увольнении — 18 месяцев. В судебной практике единообразия не было. Некоторые суды отказывали работникам по спорам о выплате компенсации за неиспользованные отпуска, если дни отпуска не вписывались в этот интервал. Другие суды исходили из того, что Конвенция регулирует только сроки предоставления и использования отпусков, а не период, за который можно получать компенсацию при увольнении. Правильно ли истолковали норму Конвенции работодатели, судьи? Ознакомьтесь с формулировкой нормы Конвенции, обоснуйте свой вывод.

6. Сотрудница работала оператором в филиале банка. Накануне выходного дня работодатель заявил, что в воскресенье придется поработать, так как у сотрудников ненормированный рабочий день, и они могут быть привлечены к работе и до, и после окончания рабочего дня, и в выходной день. Возник спор. Работники возражали против такой трактовки режима ненормированного рабочего дня. Прав ли работодатель? Чем характеризуется такой режим, как ненормированный рабочий день?

7. При увольнении К. выяснилось, что он в течение нескольких лет не получал ежегодные отпуска. Он потребовал компенсации за неиспользованные отпуска, однако в отделе кадров и в бухгалтерии ему сказали, что он утратил право на эти отпуска, поскольку своевременно их не использовал. К. заявил, что работодатель под разными предлогами не предоставлял отпуска, хотя был обязан это сделать, и обратился в суд с требованием выплатить ему компенсацию за все неиспользованные отпуска. Имеет ли право К. на денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска? Если да, то, из какого заработка ее исчислят?

8. Городской суд рассмотрел дело по иску В. к АО о взыскании заработной платы за сверхурочно отработанное время. Обращаясь с иском, истица указала, что в соответствии с трудовым договором ей установлена 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днем, однако фактически она работала не по 6, а по 8 часов, перерабатывая ежедневно по 2 часа без соответствующей оплаты. Суд изучил таблицу рабочего времени, фактически произведенную оплату, трудовой договор и пришел к выводу о наличии переработки сверх установленной продолжительности рабочего времени, не оплаченной работодателем. Прав ли суд, на какую норму ТК РФ опирается суд в своем решении?

9. Ответчик обжаловал решение суда, присудившего оплатить сверхурочные работы сотруднице. Из материалов дела следует, что работодатель-ответчик установил женщине 40-часовую рабочую неделю, считая, что ст. 320 ТК РФ не обязывает работодателей устанавливать для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных местностях, 6-часовую рабочую неделю. Работодатель, по его мнению, вправе установить иную, большую продолжительность рабочей недели (40

час), не производя при этом оплату работы, находящейся за пределами сокращенной продолжительности рабочего времени. Ответчик считал, что сверхурочных работ в этом случае нет и, соответственно, повышенной оплаты не может быть. Правильно ли толкует работодатель положения ст. 320 ТК РФ? Каким будет решение по жалобе работодателя?

Практические задания

1. Рассчитайте норму рабочего времени за календарный месяц, квартал, год.

2. Рассчитайте общую продолжительность основного и дополнительного отпусков. Рассчитайте размер «отпускных», размер компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника, не отработавшего рабочего года.

3. Составьте проект приказа о предоставлении ежегодного отпуска работнику (см. Приложение 4).

4. В качестве самостоятельной работы изучите вопрос о введении суммированного учета рабочего времени, особенностях исчисления отпускных при суммированном учете рабочего времени

ТЕМА 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Вопросы:

1. Что понимается под термином «заработная плата»? Каково экономическое и правовое понимание заработной платы?

2. Каковы методы правового регулирования заработной платы?

3. В чем особенности правового регулирования оплаты труда в бюджетной сфере?

4. Как производится оплата труда при отклонении от нормальных условий работы (в ночное время, за работу в праздничные и выходные дни и т. п.)?

5. Что такое «гарантийные выплаты»?

6. Что такое «компенсационные выплаты»?

7. Каков порядок выплаты заработной платы?

8. Допустимы ли удержания из заработной платы работников?

9. Возможна ли оплата труда в натуральной форме?

10. Обязательна ли индексация заработной платы?

11. Какие механизмы защиты права на своевременную выплату заработной платы предусмотрены законом?

Правовые кейсы

1. Сотрудница работала у индивидуального предпринимателя полный рабочий день и получала зарплату в минимальном размере, установленном законом. Работодатель под предлогом уменьшения объема работы предложил перейти на неполное рабочее время (20 час в неделю) и

соответственно уменьшил зарплату наполовину. Считая, что платить менее минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законом, работодатель не может, сотрудница обратилась в суд. В чем значение МРОТ? Каков порядок установления минимального размера оплаты труда? Прав ли работодатель?

2. Работодатель распространил информацию о заключении с кредитной организацией договора на обслуживание (зарплатный проект). В соответствии с этим распоряжением все работники должны оформить карты в соответствующем банке. Некоторые работники возражали, однако столкнулись с угрозами расторжения трудового договора и другими неблагоприятными последствиями. Работники считали, что их лишили права выбора кредитной организации. Законны ли действия работодателя? Как обосновать право работников на выбор банка и содействие работодателя в передаче личной информации в выбранный работником банк для открытия счета?

3. Группе работников производилась доплата за совмещение профессий в размере до 30 % ставки. Считая, что доплата не соответствует затратам труда, объему работы, работники потребовали повысить ее размер до 50 % ставки. Главный бухгалтер отказался это сделать, сославшись на приказ директора, который устанавливал размер доплаты за совмещение профессий в 30% ставки (оклада). Что такое совмещение профессий (должностей) и в каком порядке устанавливаются доплаты за выполнение таких работ?

4. В инспекцию по труду обратился работник. Суть жалобы состояла в том, что работодатель в течение нескольких месяцев не оплачивал сверхурочные работы. При обращении работника в бухгалтерию ему объяснили, что оплата сверхурочных работ производится по итогам года, когда подсчитывают, не превышена ли норма (количество разрешенных сверхурочных работ). Прав ли работодатель? Каков порядок выплаты заработной платы?

5. Работник обратился в суд с иском о взыскании с работодателя невыплаченной заработной платы. Работник требовал оплаты 364 часов сверхурочной работы. Работодатель считал данные требования незаконными, ссылаясь на то, что при заключении трудового договора сторонами была согласована компенсация работнику сверхурочной работы путем предоставления дополнительного времени отдыха. Является ли законным данное условие трудового договора? Существует ли норма часов сверхурочной работы? Каким будет решение суда?

6. Суд при разрешении дела и определении среднего заработка за время вынужденного прогула, руководствуясь ст. 139 ТК РФ и Положением о порядке исчисления среднего заработка от 11 апреля 2003 г., пришел к выводу о необходимости включения в средний заработок работника полевого довольствия, выплачиваемого работникам геолого-разведочных и топографо-геодезических предприятий. Решение было

оспорено и вывод суда признан вышестоящей судебной инстанцией ошибочным. Согласно п. 2 Положения о выплате полевого довольствия работникам геолого-разведочных и топографо-геодезических предприятий и организаций полевое довольствие выплачивается работникам этих организаций в целях компенсации повышенных расходов при выполнении работ в полевых условиях. Полевое довольствие не облагается налогами, не учитывается в среднем заработке и не включается в фонд потребления. К этому моменту решение районного суда уже было исполнено. Подлежат ли возврату деньги, излишне выплаченные работнику по судебному решению? Обоснуйте ответ.

7. В соответствии с коллективным договором заработная плата работникам должна была выплачиваться не позднее 5-7 и 19-21 числа следующего месяца. Однако выплата регулярно задерживалась под разными предлогами (не поступили деньги за поставленную продукцию, не расплатились арендаторы и т. п.). Некоторые работники обратились в профком за консультацией, каким образом они могут защитить свои права и должен ли работодатель нести какую-либо ответственность за задержку выплаты зарплаты? Сомнение работников вызвал и интервал выплаты зарплаты, они считали, что это должен быть определенный конкретный день. Сформулируйте ответ.

8. Работники обратились в Конституционный суд РФ с запросом, соответствует ли Конституции РФ ст. 153 ТК РФ. Суть спора в следующем. Заявители работали вольнонаемными на должностях гражданского персонала в воинской части. При работе в выходные и нерабочие праздничные дни им оплачивали работу в меньшем размере, чем за работу в будние дни (исходя из оклада с учетом районного коэффициента, но не учитывали иных доплат и надбавок). Суды отказали работникам, считая, что оплата производится за работу в выходные и праздничные дни в двойном размере, исходя из оклада (ст. 153 ТК РФ), а оклад – фиксированный размер оплаты за месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Каковы составные части заработной платы? Правильно ли истолковали закон судьи? Каким будет решение Конституционного суда?

9. Работник обратился в суд с иском к работодателю о взыскании квартальных премий. Было установлено, что истец за грубое нарушение дисциплины был привлечен к дисциплинарной ответственности. Помимо дисциплинарного взыскания его лишили премии за первый квартал года. В дальнейшем издавались приказы, на основании которых он был лишен квартальных премий за 2, 3, 4 квартал за то же нарушение, допущенное в первом квартале года. Решением городского суда иск работника о взыскании премий с работодателя был удовлетворен. Есть ли основания для невыплаты премии сотруднику за последующие кварталы? Кто прав в этом споре? Подлежат ли взысканию премии за 2, 3, 4 кварталы? Можно ли применить ст. 236 ТК РФ о компенсации за задержку выплаты премий?

Практические задания

1. Изучите законодательный и договорный методы регулирования заработной платы. Составьте таблицу, выписав конкретные примеры применения того и другого приемов регулирования (указав соответствующие статьи ТК РФ).

2. Проведите отличие индексации заработной платы и компенсации (уплаты процентов) за задержку выплаты заработной платы, пособий и иных сумм, причитающихся работнику (цель, основания для применения, порядок определения размера сумм, периодичность выплат, ответственность за невыполнение).

3. Составьте соглашение об изменении оплаты труда (см. Приложение 3). 4. Рассчитайте средний заработок для определения гарантийных выплат, пособий по социальному страхованию, пенсий по возрасту и т. п.

5. Изучите Постановление Пленума Верховного суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». Ответьте на вопрос, каким образом определяется размер оплаты труда работника, если работодатель не оформил трудовой договор (нет письменных доказательств)?

ТЕМА 3. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Вопросы

1. Что такое «дисциплина труда» и в чем ее значение?
2. Каковы правовые методы обеспечения дисциплины труда?
3. Является ли поощрение за труд обязанностью работодателя?
4. Какие виды мер поощрения вы знаете?
5. Что такое дисциплинарная ответственность?
6. Что понимается под дисциплинарным проступком?
7. Каков порядок привлечения к дисциплинарной ответственности?
8. Вправе ли работодатель расширить круг мер дисциплинарного воздействия?
9. Каковы сроки для привлечения к ответственности нарушителя дисциплины?

Правовые кейсы

1. Работодатель пересмотрел нормы труда для работников. Один из работников отказался работать по новым нормам труда и был наказан в дисциплинарном порядке. Но и после этого он отказывался работать по новым нормам, что работодатель расценил как неоднократные нарушения дисциплины. Поскольку работник не выполнял трудовых обязанностей, он

был уволен за неоднократные нарушения дисциплины по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Можно ли рассматривать такое поведение как дисциплинарный проступок и можно ли говорить о неоднократности нарушений? Не является ли рассматриваемая ситуация отказом от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ) и основанием для увольнения по п. 7 ст. 77 ТК РФ?

2. Работник обратился к работодателю о предоставлении свободного дня для прохождения диспансерного обследования. Приказ о предоставлении работнику такого дня не издавался. Однако в дальнейшем работодатель потребовал от работника доказательства того, что он действительно проходил диспансеризацию. Никаких документов работник не представил. Возник вопрос о нарушении трудовой дисциплины (прогуле) и последующем увольнении. Есть ли в действиях работника признаки дисциплинарного проступка? Как необходимо оформить прохождение диспансеризации?

3. Сотрудницу межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы (ФНС) России повысили в должности. В связи с этим работодатель издал приказ о направлении ее на курсы повышения квалификации, уведолив в письменной форме. Сотрудница ехать на курсы повышения квалификации отказалась, и руководитель применил в отношении нее дисциплинарное взыскание в виде замечания. Сотрудница обратилась в суд с заявлением о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания. Каким будет решение суда? Обязаны ли работники повышать квалификацию? Законно ли применение взыскания к сотруднице ФНС? Каким нормативным актом определяется статус сотрудников налоговой службы?

4. Токарь Б. во время обеденного перерыва выпил стакан вина. Никто из руководителей цеха этого не заметил. Однако к концу смены выяснилось, что часть изделий были им испорчены и признаны работником ОТК полным браком. Начальник цеха объявил ему выговор «за халатное отношение к работе». Приказ об этом был вывешен на следующий день на доске приказов. Работник приказ не обжаловал. При начислении заработной платы бракованные изделия в оплату не вошли и, кроме того, Б. не выдали премию за этот месяц. Вправе ли работодатель одновременно не оплатить изделия, признанные браком по вине работника, объявить выговор и не выплатить премии? Возможно ли привлечение к материальной ответственности?

5. За нарушение правил дорожного движения работника лишили водительских прав на 1,5 года. Директор автотранспортного предприятия издал приказ о переводе водителя в автослесари. Водитель от перевода отказался и на работу не вышел. Через несколько дней вышел приказ об увольнении работника за прогул без уважительных причин по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Что понимается под термином «прогул без уважительных

причин»? Есть ли признаки прогула в действиях работника? Охарактеризуйте правильность действий сторон.

6. Н., работая кондуктором, систематически провозила пассажиров без билетов, получая с них плату за проезд. Об этом стало известно из жалоб пассажиров и акта, составленного общественными ревизорами. Директор автотранспортного предприятия объявил Н. строгий выговор и взыскал с нее 900 руб. (разницу между плановой выручкой и фактически сданной суммой). Можно ли рассматривать поведение работницы как дисциплинарный проступок? Прав ли директор? Возможно ли одновременное привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности? Правильно ли определен размер ущерба?

7. В. работала в АО конструктором и была уволена по п. 5 ст. 81 ТК РФ. В. обратилась в суд с иском, оспаривая увольнение, так как считает применение к ней взыскания в виде увольнения незаконным. Она пояснила, что не была своевременно ознакомлена с приказом, утвердившим инструкцию о порядке вноса (выноса) носителей информации на территорию предприятия, и не использовала служебный компьютер в целях развлечения, для запуска игр. Ответчик пояснил, что В. уволена за неоднократное нарушение дисциплины. Первоначально В. была наказана в дисциплинарном порядке за подключение к компьютеру флэш-накопителей, что подтверждается служебными записками, информацией отдела аудита использования устройств. В. неоднократно подключала к своему компьютеру незарегистрированный флэш-накопитель, чем нарушила требования инструкции, которая запрещает использование работниками неучтенных в установленном порядке носителей информации для выполнения производственных заданий либо выполнения работ в личных целях с использованием технических средств предприятия. АО представило документы о том, что В. была ознакомлена с приказом, проинструктирована об использовании носителей информации, что подтверждается ее подписью. Тем не менее, вновь были зафиксированы снимки экрана рабочего стола служебного компьютера с указанием конкретных дат и времени. В суде сотрудница утверждала, что к компьютеру могли иметь доступ другие сотрудники, но работодатель доказал, что пользователь сети должен иметь парольную идентификацию и аутентификацию. Какова процедура увольнения за неоднократные нарушения трудовой дисциплины? Подлежат ли проверке ранее наложенные взыскания? Правомерно ли увольнение?

8. Работник был уволен за прогул без уважительных причин по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Работник оспорил увольнение и потребовал изменения формулировки причины увольнения на увольнение по собственному желанию. В суде он показал, что действительно отсутствовал на работе, но по уважительной причине — он находился в управлении уголовного розыска, принимая участие в следственных действиях. Затем выехал на объект строительства для решения

производственных вопросов, так как его работа проходит не только в офисе компании, где он проводит переговоры, оформляет документы и пр. Работодатель не смог представить документы о поручении работнику или отчетов о проделанной работе. Может ли работодатель при таких обстоятельствах доказать, что работник совершил прогул? Каким будет решение суда?

Практические задания

1. Составьте проект приказа работодателя о наложении дисциплинарного взыскания.
2. Составьте проект приказа работодателя о поощрении работника за достигнутые успехи.
3. В ТК РФ отсутствует перечень нарушений трудовой дисциплины. Составьте примерный перечень возможных дисциплинарных проступков, за которые работодатель вправе привлечь к ответственности.
4. Изучите статус государственных служащих, опираясь на Федеральный закон (ФЗ) от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ» и ФЗ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Какие особенности есть в практике привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности?

ТЕМА 4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Вопросы

1. Что понимается под термином «материальная ответственность работников», в чем ее отличие от гражданско-правовой ответственности?
2. Каковы основание и условия материальной ответственности работника?
3. Что такое «прямой действительный ущерб»?
4. Какие обстоятельства освобождают работника от материальной ответственности?
5. Какие виды материальной ответственности работника вы знаете?
6. Как определить размер материального ущерба? Каков порядок возмещения материального ущерба?
7. По каким основаниям работодатель несет материальную ответственность перед работником?
8. Предусмотрено ли взыскание компенсации морального вреда в трудовых отношениях?
9. Какую материальную ответственность несет работодатель за задержку выплаты заработной платы?

Правовые кейсы

1. Член кооператива рабочий С. во время рабочего дня на территории организации избил другого работника – Р., который получил телесные повреждения, и в связи с этим по больничному листу ему было выплачено 6 120 руб. Обстоятельства травмирования были расследованы в соответствии с Положением о расследовании несчастных случаев на производстве. Приказом по кооперативу С. был объявлен выговор, а бухгалтерии предложено удержать из зарплаты С. сумму 6 120 руб. в возмещение ущерба. Зарплата С. составляет 17 000 руб. Правомерны ли действия председателя кооператива? Распространяются ли нормы о материальной ответственности на членов кооператива? Правомерно ли рассматривать данную ситуацию как несчастный случай на производстве?

2. На птицефабрике погибло 500 голов цыплят месячного возраста. Причиной гибели явилось отравление комбикормами, предназначенными для кормления свиней, которые ошибочно попали на птицефабрику вместо свиноводческого комплекса. Старшая птичница С., не проверив качество и назначение кормов, разрешила расходовать корм цыплятам. Стоимость цыплят оценили по фактической себестоимости в 150 тыс. руб. Директор птицефабрики решил привлечь С. к ответственности в соответствии с письменным договором о полной материальной ответственности. Однако С. заявила, что корма попали на птицефабрику по халатности кладовщика и зоотехника и что они и должны нести материальную ответственность за ущерб. Что является основанием и условиями материальной ответственности? Каков порядок возмещения ущерба? Кого можно привлечь к материальной ответственности и к какой (полной или ограниченной)?

3. В вагоне пассажирского поезда возник пожар. Огнетушитель оказался неисправным. Проводница Д. использовала для тушения пожара одеяла. Очаг пожара был ликвидирован, но при этом сгорели три одеяла. Может ли проводница Д. быть привлечена к материальной ответственности?

4. После окончания смены, в ночное время, водитель трамвая со своим приятелем, будучи в нетрезвом состоянии, решили съездить за спиртными напитками. Со скоростью 50 км/ч трамвай сошел с рельсов и врезался в жилой дом. Трамвайно-троллейбусное управление возместило ущерб собственнику дома. К какой материальной ответственности будет привлечен водитель трамвая?

5. Работая на фарфоровом заводе, двое работников Г. и М. сэкономили золотую краску, используемую при росписи посуды, и присваивали ее. Ущерб от хищения составил 100 тыс. руб. Суд обязал их возместить причиненный ущерб в полном объеме. Адвокаты же обратились с жалобой на то, что суд не учел материальное и семейное положение Г. и М., и просили уменьшить размер взыскиваемого ущерба. Правы ли адвокаты? Какую материальную ответственность несут работники в данном случае? Имеет ли значение материальное и семейное положение работников?

6. Федеральное бюджетное учреждение (ФБУ) обратилось с иском к Ш., который был принят на работу в качестве командира – первого помощника механика судна. В результате происшествия – посадки на мель судна на реке в октябре 2014 г. ФБУ, как полагал работодатель, причинен ущерб в размере свыше 4 млн. руб. (аварийно-спасательные работы по снятию с мели, эвакуации экипажа и пр.). Эту сумму ФБУ просило взыскать с Ш., и требование было удовлетворено. В возражениях на исковое заявление Ш. просил признать аварийную ситуацию по причине непреодолимой силы, объяснив ухудшением погодных условий, появлением на поверхности льда, сильным течением, которое снесло судно к перекату и прижало к мели. На его просьбу о помощи поступил приказ самостоятельно следовать в порт. Весной 2015 г., находясь на вынужденной стоянке, во время ледохода судно получило пробоину и частично погрузилось в воду. Основными причинами затопления судна были названы непредсказуемая ситуация ледохода на данном участке реки и стремительный подъем воды; посадка на мель и невозможность уйти в безопасное место вследствие судоводительской ошибки, допущенной командиром судна Ш. Дело дошло до Верховного суда РФ. Какие обстоятельства освобождают от материальной ответственности? Правильное ли решение вынес суд первой инстанции?

7. Руководитель строительной фирмы поручил, двоим рабочим разобрать старый дом. Под рухнувшей стеной один из рабочих погиб. Вдова погибшего обратилась в суд с требованием возмещения вреда, причиненного смертью кормильца. В суде директор заявил, что поручения работникам не давал, они разбирали дом по собственной инициативе. Полуразвалившийся дом находится вне территории стройки. Что признается трудовым увечьем? Права ли вдова погибшего? Может ли она рассчитывать на возмещение вреда работодателем?

8. А. обратился в суд, требуя денежной компенсации морального вреда. Он пояснил, что состоял в трудовых отношениях б1 с предприятием, при производстве работ произошел несчастный случай. В связи с плохим состоянием здоровья он обратился за медицинской помощью, ему диагностировали сотрясение мозга. В больничном листе указана причина – производственная травма. А. был признан инвалидом 3 группы. Однако расследование по факту несчастного случая работодатель своевременно не провел, а позднее, проведя его, в акте по форме Н-1 указал, что А. сам виноват в произошедшем, с чем истец не согласен. В суде было установлено, что А. испытывает физические страдания, вызванные ограничением движения, головные боли, приступы эпилепсии, а из-за несвоевременного оформления он не может заниматься спортом, как раньше, заниматься воспитанием дочери, развивать ее физически. Как отразилось на работнике несвоевременное оформление документов? При каких условиях возможна компенсация морального вреда? Каким будет решение суда?

9. ОАО обратилось с иском к А. о взыскании суммы ущерба в размере 55 тыс. руб. и расходов по уплате госпошлины. В обоснование заявленных требований истец указал, что ответчик был принят на работу машинистом холодильно-компрессорного оборудования, с ним был заключен договор о полной материальной ответственности. Ответчик допустил халатность в работе и не проверил работу компрессора, который остановился. В результате произошла разморозка холодильных камер, хранящееся в них мясо (680 кг) было испорчено и утилизировано. А. вины не признал и объяснил, что в его обязанности входило проверять работу компрессора и следить за температурой в камерах по специальному прибору – доступа к самим холодильным камерам у него нет. Во время его дежурства прибор, по которому отслеживалась температура, находился в ремонте. Договор о полной материальной ответственности был заключен по поводу вверенного ему оборудования, а за продукцию, находящуюся в камерах, он ответственности не несет. Ответчик указал на отсутствие причинно-следственной связи между его действиями и наступившим ущербом в виде порчи продукции. Свидетели пояснили, что утром, придя на работу, обнаружили температуру в камерах гораздо выше положенной. Проверка показала, что компрессор не работал длительное время, продукция – фарш – испорчен, имеет посторонний запах и не пригоден для дальнейшего использования. Главный энергетик пояснил, что прибор, по которому проводится проверка температуры в камерах, находился в ремонте, выйдя из строя после грозы. В связи, с чем работу компрессора определить можно, но не температуру в холодильных камерах, доступа к которым работник не имел. Суд пришел к убеждению, что исковые требования удовлетворению не подлежат, при этом опирался на статьи 238, 241, 243, 247 ТК РФ. Каковы условия для привлечения к материальной ответственности работника и есть ли они в данном случае? Правомерно ли заключение договора о полной материальной ответственности с А.?

10. Минусинским городским судом рассматривалось дело о взыскании с работницы сумм, затраченных на ее обучение. Выяснилось, что договор на обучение предусматривал обязанность Ю. по возмещению 110% затрат на обучение в случае увольнения без уважительных причин. Поскольку Ю. была уволена по собственному желанию до истечения срока, обусловленного договором об ее обучении, работодатель требовал взыскать с Ю. затраты, при этом ссылаясь на то, что договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон. Суд пришел к выводу о том, что Ю. обязана возместить затраты, понесенные ОАО на ее обучение, пропорционально фактически неотработанному времени после обучения. Условия договора об обучении в части возложения обязанности по возмещению 110 % от затрат на обучение в случае ее увольнения без уважительных причин суд посчитал не соответствующими закону. Правильно ли суд истолковал и применил норму закона? Проанализируйте нормы статей 249 и 232 ТК РФ.

Практические задания

1. На основе кейса № 1 составьте проект договора о полной материальной ответственности работника.
2. Составьте исковое заявление о взыскании материального ущерба, причиненного работником
3. Изобразите в виде таблицы основания для привлечения к материальной ответственности работника и работодателя.

ТЕМА 5. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Вопросы

1. В каких случаях возможно применение дисциплинарного взыскания по истечении месяца со дня совершения дисциплинарного проступка?
2. Какие сроки должны быть соблюдены при привлечении работника к дисциплинарной ответственности? Могут ли быть эти сроки продлены?
3. Может ли быть признано аморальным проступком появление преподавателя на работе в состоянии опьянения?
4. Перечислите юридически значимые обстоятельства при привлечении работника к дисциплинарной ответственности за совершение прогула.
5. Правомерно ли одновременное привлечение работника к дисциплинарной ответственности и лишение его за тот же проступок премии?
6. Что понимается под дисциплиной труда, каковы методы ее обеспечения?

Правовые кейсы

- Что из перечисленного не относится к прямому действительному ущербу:
1. обнаруженная в конце рабочего дня недостача в кассе предприятия;
 2. утерянные кондуктором проездные билеты;
 3. взысканная судом с организации сумма причиненных ее работником убытков;
 4. суммы оплаты за вынужденный прогул;
 5. недостающая сумма от запланированной, но неполученной организацией выручки за розничную реализацию продукции;
 6. уплаченная организацией сумма штрафа;
 7. расходы на ремонт испорченного имущества;
 8. сумма выплаченной компенсации морального вреда.
 9. недостачу денежных или имущественных ценностей;
 10. порчу материалов и оборудования;
 11. расходы на ремонт поврежденного имущества;
 12. выплаты за время вынужденного прогула или простоя;
 13. суммы уплаченного штрафа.

14. указанного имущества;
15. реальное уменьшение наличного имущества третьих лиц или ухудшение состояния имущества третьих лиц, если указанное имущество находилось у работодателя и он нес ответственность за сохранность этого имущества);
16. затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества;
17. затраты либо излишние выплаты на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Установите соответствие:

«Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности».

1. Со дня совершения проступка а) не позднее 2 лет;
2. Со дня обнаружения проступка б) не позднее 6 месяцев;
3. По результатам ревизии, аудиторской проверки в) не позднее 1 месяца.

ТЕМА 6. ОХРАНА ТРУДА

Вопросы

1. Понятие охраны труда. Обязанность работодателя и работников в области охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.
2. Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда.
3. Обеспечение прав работников на охрану труда. Мероприятия и средства, предназначенные обеспечить здоровые и безопасные условия работы (выдача средств индивидуальной защиты; выдача молока и лечебно-профилактического питания; специальные перерывы и т.д.)
4. Несчастные случаи на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
5. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет.
6. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Порядок возмещения вреда здоровью работника и членам его семьи.
7. Какие виды ответственности предусмотрены для работодателя за нарушения законодательства об охране труда?
8. Назовите обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников; обязанности работника в области охраны труда.
9. Выделите основные направления государственной политики в области охраны труда.

10. Укажите права работника на охрану труда и гарантии осуществления этих прав.
11. Перечислите основные нормативные акты по охране труда.
12. Определите порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
13. Назовите требования охраны труда.
14. Охарактеризуйте специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов).
15. Что понимается под охраной труда?

ТЕМА 7. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Вопросы

1. Что понимается под трудовыми спорами?
2. Как можно классифицировать трудовые споры и в чем практическое значение классификаций?
3. Какие органы разрешают трудовые споры?
4. Как осуществляется формирование комиссии по трудовым спорам, какова ее компетенция?
5. Каков порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам?
6. Каков порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде?
7. В какой суд необходимо обратиться за разрешением трудового спора?
8. Каковы сроки обращения за разрешением трудовых споров? В чем юридическое значение этих сроков?
9. Что такое коллективные трудовые споры? Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров?
10. Что такое «забастовка»? Каковы основания для признания забастовки незаконной и какие правовые последствия это повлечет?

Правовые кейсы

1. При рассмотрении дела в суде о восстановлении на работе возник вопрос об уважительности причины пропуска срока на обращение в суд. В частности, разногласия вызвали такие причины, как обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по данному спору было подано в установленный ст. 392 ТК РФ срок; своевременное письменное обращение о нарушении трудовых прав в органы прокуратуры, которыми было принято решение об устранении нарушений прав работника. Можно ли считать уважительными причины пропуска сроков обращения в суд в данных ситуациях?
2. Прокурор района в соответствии с ч. 1 ст. 45 Гражданского процессуального кодекса РФ (ГПК РФ) в интересах С. обратился в суд с заявлением к сельскохозяйственному производственному кооперативу

(СПК) о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы. Определением судьи районного суда в принятии заявления отказано на основании п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ ввиду отсутствия у прокурора полномочия на обращение в суд с заявлением в интересах С. В соответствии с ч. 1 ст. 45 ГПК РФ прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, неопределенного круга лиц или интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований. Заявление может быть подано прокурором в случае, если граждане по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не могут сами обратиться в суд. Прокурор обратился с кассационной жалобой на определение районного суда, требуя его отмены. Какие обстоятельства должны быть выяснены и оценены судом? Каким будет определение кассационной инстанции?

3. П. обратилась в суд с иском о компенсации морального вреда. Она указала, что состоит в трудовых отношениях с ОАО, неоднократно обращала внимание на то, что дверь на переездном посту самопроизвольно открывалась от порывов ветра, а при открывании ее вырывало из рук. Никаких мер не предпринималось. Однажды в рабочее время при выходе П. из здания для встречи поезда дверь полностью распахнулась и П. ударилась о косяк двери, вывернула руку. Работодатель не признал получение травмы случаем, связанным с производством. П. обратилась в инспекцию труда. В соответствии с заключением инспекции труда несчастный случай был квалифицирован как связанный с производством и работодателю выдано предписание об оформлении акта по форме Н-1. Несправедливое отношение при выяснении обстоятельств произошедшего случая и негативная психологическая обстановка причинили П. моральные переживания, она пережила стресс и обострение хронической болезни. 67 Предусмотрено ли в трудовом законодательстве взыскание компенсации морального вреда? Каким образом определяется размер компенсации морального вреда? Каким будет решение суда?

4. Работник был принят на работу, предъявил трудовую книжку, в которой была запись об увольнении с последнего места работы. В дальнейшем оказалось, что у него уже были трудовые отношения с иным работодателем, работа тоже считается основной, так как работник скрыл наличие у него второй трудовой книжки. Между тем работа по второму трудовому договору (совместительство) требует особого оформления. Работодатель расценил это как предъявление подложных документов при приеме, как неправомерные действия работника, и уволил его по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работник посчитал увольнение незаконным и обратился в суд с требованием о восстановлении на работе. Предусматривает ли закон возможность заключения двух трудовых договоров одним и тем же лицом по основному месту работы? Что такое «совместительство» и как оно должно быть оформлено? Каким будет решение суда?

5. Работник обратился в суд с иском к федеральному казенному учреждению о взыскании расходов на обучение и компенсации морального вреда. Он объяснил, что по характеру работы (электромеханик) ему необходимо наличие диплома, который требуется периодически подтверждать, в связи, с чем истец обращался с просьбой направить его на обучение. Поскольку он не был направлен на обучение работодателем, самостоятельно прошел обучение за счет собственных денежных средств по соответствующей образовательной программе, что подтверждается документами. Работник обратился к работодателю с заявлением о компенсации затрат на обучение. Работодатель заявил об отсутствии средств на эти цели, а также аргументировал тем, что необходимость прохождения профессиональной подготовки и переподготовки работника определяется работодателем, осуществляется лишь в учебных заведениях, с которыми заключены договоры на оказание образовательных услуг. Прав ли работодатель? Каким будет решение суда?

6. В суд обратилась гражданка Р., пояснив, что состояла в трудовых отношениях с ответчиком – управлением социального развития и труда администрации района с 2002 г. Работала в должности ведущего специалиста по автоматизированным рабочим местам, а в 2015 г. была переведена на должность специалиста управления. С нею был заключен трудовой договор, согласно которому объем работы по должности устанавливался должностной инструкцией. Однако на момент заключения договора инструкция не была разработана. В дальнейшем истица была уволена по несоответствию занимаемой должности в связи с неудовлетворительными результатами аттестации. Установлено, что Р. работает в должности менее года, по Положению о порядке проведения аттестации работников такие лица не подлежат аттестации. Ответчик заявил в суде, что данное ограничение действует лишь в отношении вновь принятых работников. Выяснилось, что были нарушены сроки ознакомления истицы с представлением, содержащим оценку ее компетентности, выполнения обязанностей и др. Могла ли аттестационная комиссия при изложенных обстоятельствах принять обоснованное решение о деловых качествах Р., о соответствии или несоответствии занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации? Каким будет решение суда?

7. Служба занятости выдала К. направление на работу в ЗАО на должность инженера-нормировщика. К. представила резюме, заявление, паспорт, трудовую книжку, два диплома о высшем образовании и свидетельство пенсионного страхования. Однако в приеме на работу ей отказали, указав в направлении на работу основание «отклонена службой безопасности». Отказ обусловлен тем, что, не желая раскрывать информацию, касающуюся обстоятельств личной жизни, она отказалась отвечать на вопросы при заполнении анкеты (о своем семейном положении, фамилии, месте работы близких родственников, сведениях о своих отце и матери, наличии в собственности автомобиля, о

руководителях, своих доходах по трем последним местам работы, о тех лицах, которые могли бы дать ей профессиональную рекомендацию, о том, является ли она учредителем, членом правления коммерческих организаций). Истица считала, что отказ в приеме на работу не связан с деловыми качествами, нарушает ее конституционные права на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну. В суде ответчик пояснил, что в ходе собеседования К. проявила качества, которые свидетельствуют о ее повышенной конфликтности и вызывают подозрения в наличии психологической неуравновешенности, что не соответствует требованиям должностной инструкции по должности «Инженер-нормировщик». Кандидатура ее была отклонена в пользу другого кандидата, имеющего больший стаж и более подходящие деловые качества. Обоснован ли отказ? Что такое «персональные данные»? Вправе ли работодатель собирать и обрабатывать информацию, указанную в анкете? Обязан ли работодатель принимать на работу любого претендента? Каким будет решение суда?

8. В связи с открытием новых филиалов и в целях повышения эффективности работы для некоторых работников предприятия был установлен суммированный учет рабочего времени и введен сменный график работы. Работодатель направил работнице уведомление об установлении суммированного учета рабочего времени, но не указал сведения о времени начала и окончания смен, их продолжительности, числе смен в сутки, а также о чередовании рабочих и нерабочих дней. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась из-за неясности режима работы и была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работница обратилась в суд с требованием о восстановлении на работе. В каком порядке осуществляется изменение условий трудового договора? Каким будет решение суда?

9. А. обратилась в суд с иском к негосударственному образовательному учреждению среднего профессионального образования (НОУ СПО), оспаривая действия работодателя по сокращению должности бухгалтера на 0,5 ставки, доказывая, что в этом нет необходимости и что работодатель относится к ней с предубеждением, так как больше никаких должностей не сокращено. Кроме того, она требовала выплаты сумм материальной помощи, в которой ей отказывали дважды, сумм профсоюзных взносов, незаконно удержанных из зарплаты, поскольку она не писала заявления об удержании 1 % от зарплаты в качестве взносов, а также взыскание компенсации морального вреда в сумме 200 тыс. руб. Ответчик иск не признал. НОУ объяснило, что сокращение 0,5 ставки является вынужденным, обусловлено тяжелым финансовым положением учебного заведения, невыполнением плана набора студентов, компьютеризацией процессов. Истица была своевременно уведомлена о сокращении, подписала дополнительное соглашение к трудовому договору. Вправе ли суд оценивать и проверять достаточность и обоснованность мероприятий по сокращению численности или штатов работников? Каким будет решение суда по заявленным требованиям?

10. Э. был принят на работу менеджером в ООО. В декабре месяце Э. написал заявление об увольнении по собственному желанию и был уволен 26 декабря 2017 г. по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. 13 апреля 2018 г. Э. обратился в компанию с просьбой выдать ему трудовую книжку с записями о трудоустройстве, оформленную в соответствии с законодательством. Не получив ответа, Э. обратился в суд с требованием обязать ООО выдать трудовую книжку, заплатить по среднему заработку за период задержки выдачи компенсацию морального вреда, судебных расходов. Представитель ответчика заявил в суде, что Э. не представил трудовой книжки при приеме на работу, что подтверждалось и показаниями свидетелей. Кроме того, он утверждал о пропуске срока обращения в суд. Районный суд отказал Э., и он обратился с апелляционной жалобой. Правомерно ли решение суда? Пропущен ли срок обращения в суд? Имеет ли право истец на денежную компенсацию за задержку трудовой книжки и компенсацию морального вреда?

11. Р. работала крановщицей 4 разряда на заводе и была уволена по сокращению штатов. Р. считала увольнение незаконным и обратилась в суд с требованием восстановления на работе, компенсации морального вреда. В суде выяснилось, что Р. была предупреждена о предстоящем увольнении 14 ноября 2012 г., приказ об увольнении ей представили на подпись 16 января 2013 г. Выписка из протокола заседания профкома была представлена в суд, где обозначена дата 21 ноября 2012 г. В протоколе заседания комиссии по отбору кандидатур на увольнение отсутствуют сведения о том, на каком основании члены комиссии установили, что у Р. более низкая производительность труда и квалификация по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность. Доказательств того, что у работодателя отсутствовали вакантные должности или работа, соответствующая квалификации работника, и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, не представлено. Как определяются кандидатуры на увольнение при сокращении штатов? Допущены ли нарушения закона в данном случае? На ком лежит обязанность доказать законность увольнения? Каким будет решение суда?

Практические задания

1. Определите, запишите круг трудовых споров, которые могут быть предметом рассмотрения комиссий по трудовым спорам.

2. Законодатель предусмотрел две возможности обращения в суд работника: подача заявления о выдаче судебного приказа и подача искового заявления. В чем различие между процедурами приказного производства и искового производства?

3. Составьте исковое заявление о восстановлении на работе незаконно уволенного работника.

4. Составьте исковое заявление о взыскании материального ущерба .

5. Представьте в виде схемы систему органов, разрешающих коллективные трудовые споры.

Деловая (ролевая) игра

1. Тема (проблема) «Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения».

2. Концепция игры

Климов работал в ГП «Быттехника» слесарем механосборочных работ на участке по ремонту холодильников. 26 февраля 2017 г. приказом №4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2017 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля 2017 г. выполнить две заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте после обеда.

28 февраля 2017 г. приказом директора №5 ему объявлен выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевший место 26 февраля 2017г.

С наложением на него дисциплинарного взыскания Климов не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля 2017 г. он не смог из-за отсутствия на участке запасных частей. 21 февраля до обеда он был занят осмотром неисправных холодильников, а после обеда пошел по магазинам искать нужные запчасти. Пейджер, которым пользовались все слесаря мастерской, он с собой брать отказался, поскольку считает, что администрация обязана обеспечить его мобильным телефоном.

26 февраля он действительно ушел с работы на час раньше, потому что ему было необходимо обратиться с жалобой на действия директора в инспекцию труда, и он беспокоился, что не успеет попасть к инспектору до окончания рабочего времени инспекции.

Директор считает свои действия законными. Коллектив настроен против Климова, поскольку у него очень трудный характер, он всегда всем недоволен. В обязанности слесарей не входит закупка запчастей. Они по заявкам выдаются со склада. Климов на склад заявку не подавал. Письменные объяснения по фактам нарушений трудовой дисциплины он дать отказался, о чем был составлен акт. Климов обратился в КТС.

Задание участникам деловой игры:

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.

Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.

Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания.

Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы.

Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

3. Роли:

Работники, права которых нарушены, – 2-4 чел. (в зависимости от наличия учебного времени);

Представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) – 3 чел.;

Представители профсоюза – члены КТС – 3 чел.;

Свидетели по каждой жалобе – 2 чел.;

Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения, – 2-4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников);

Отдел кадров – 1 чел.;

Руководитель организации – 1 чел.;

Члены коллектива организации – все обучающийся группы;

Представители профсоюзного комитета – 2 чел.;

Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС, - по 2 чел. от каждой стороны;

Эксперты – 4 чел.

4. Ожидаемый (е) результат (ы)

– формирование у обучающихся навыков подготовки документов правового характера;

– формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, общественными организациями, рядовыми работниками;

– формирование навыков отстаивания и защиты прав человека;

– приобретение навыков анализа конкретной ситуации;

– углубление знаний по трудовому праву.

КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тестовые задания по дисциплине «Трудовое право»

1. Трудовое право – самостоятельная отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения и и иные непосредственно с ними связанные, производственные и трудовые отношения.
2. Предмет трудового права образуют две группы отношений: трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми
3. Метод трудового права, это
 1. Совокупность приемов и способов регулирования отношений трудового права
 2. Совокупность приемов и способов охраны трудового права
 3. Способы и приемы распределения по трудовому праву
 4. Технология производства продукции и товаров
4. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью
5. Отрасли, смежные с трудовым правом
 1. Конституционное, уголовное, уголовно-процессуальное
 2. Семейное, водное, таможенное право
 3. Арбитражно-процессуальное, финансовое право
 4. Конституционное, административное право
6. Трудовой договор заключается в ... форме
7. Принципы права, это
 1. Основополагающие начала, руководящие идеи регулирования общественных отношений
 2. Основные направления развития права
 3. Совокупность приемов и способов, обеспечивающих нужное и выгодное для общества, государства и самого работника общественных отношений
 4. Совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое с разбивкой на отдельные разделы (институты) права
8. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...
9. Источник права, это
 1. содержание права
 2. форма выражения права
 3. метод выражения права
 4. законы и иные подзаконные нормативные акты

10. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...

11. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор....

12: Субъекты трудового права

1. Физические и юридические лица

2. Участники ООО, наделенные субъективными трудовыми правами и обязанностями

3. Унитарные предприятия

4. Кооперативы

13. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет

Проверяемая компетенция ПК-2

14. Профессиональный союз это

1. Добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами в целях защиты трудовых прав интересов своих членов

2. Добровольное объединение граждан на основе членства, организованное для совместного ведения хозяйственной или иной деятельности

3. Добровольный союз предпринимателей для совместного решения производственных задач

4. Добровольная ассоциация юридических лиц для представительства и сотрудничества с зарубежными юридическими лицами

15. Обстоятельство, исключаящее материальную ответственность работника

16. Срок действия дисциплинарного взыскания.....

17. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней

18. Основание возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

1. Юридический факт

2. Юридический состав

3. Трудовой договор

4. Административный акт

19. Социальное партнерство в сфере труда

1. Система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам урегулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений
2. Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально – трудовых отношений и связанных с ними отношений
3. Взаимное соглашение работников и работодателей по поводу производства и реализации продукции
4. Вовлечение работодателями работников в сферу извлечения прибыли и распределения её между членами организации

20. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов

21. Срок трудоустройства

1. 6 месяцев
2. 1 год
3. 3 года
4. Не установлен

22. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство

23. Дискриминация в труде означает

1. Отказ в приеме на работу в связи с не достижением 16 летнего возраста
2. Отказ в приеме на работу по состоянию здоровья гражданина
3. Отказ в приеме на работу в связи с лишением его права занимать указанную должность
4. Отказ в приеме на работу в связи с социальным происхождением

24. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать

25. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...

1. две недели
2. два месяца
3. один месяц

26. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до

27. Социальное партнёрство – это система взаимоотношений между ...
28. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за
1. две недели
 2. один месяц
 3. 10 дней
29. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...
1. работники в возрасте до 18 лет
 2. работники с более высокой производительностью труда и квалификацией
 3. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев
30. К специальным принципам трудового права относятся
1. Гуманность
 2. Законность
 3. Свобода труда
 4. Равенство перед законом и судом
31. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются
1. Профсоюзной организацией на предприятии
 2. Собранием трудового коллектива
 3. Органами исполнительной власти по месту организации
 4. Работодателем
32. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...
1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе
 2. болезни работника
 3. отпуска по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста
33. Трудовая правоспособность – это способность
1. Трудиться
 2. Иметь права на труд
 3. Иметь трудовые права и обязанности
 4. Отвечать за трудовые правонарушения
- Проверяемая компетенция ПК-3
34. В рабочее время не включается ...
1. междусменный перерыв

2. перерыв для отдыха и питания

3. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет

35. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...

36. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника,,, и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты ивыплаты

37. Трудовая деликтоспособность – это способность

1. своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности

2. иметь трудовые права и обязанности

3. трудиться по ТД

4. нести ответственность за трудовые правонарушения

38. Граждане в возрасте от 14 до 16 лет вправе заключать ТД в следующих случаях

1. при трудоустройстве по направлению органов опеки и попечительства

2. после вступления в брак

3. в свободное от учебы время, с согласия законных представителей

4. если нет других источников дохода

39. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...

40. Профсоюз добровольное общественное объединение граждан, связанных общими... интересами

1. Финансовыми

2. Социальными

3. Территориальными

4. Производственными

41. При увольнении по собственному желанию работник обязан предупредить работодателя

1. в любой форме за две недели

2. в письменной форме за две недели

3. в день увольнения

4. в письменной форме за месяц

42. К локальным трудовым актам не относятся

1. коллективные договоры

2. акты органов местного самоуправления
3. должностные инструкции
4. правила трудового распорядка

43. К системе социального партнерства не относится ...уровень

1. Федеральный
2. Региональный
3. Территориальный
4. Федерального округа

44. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...

1. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду
2. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества
3. прямой действительный ущерб

45. Основными формами участия работников в управлении организацией являются

1. Понятие локальных нормативных актов
2. Участие в разработке и принятии коллективных договоров
3. Участие в разрешении трудовых споров
4. Участие в распределении прибыл

46. Главными обязанностями профсоюзов являются защита

1. Политических прав работников, членов профсоюза
2. Семейных прав, членов профсоюза
3. Административных прав членов профсоюза
4. Трудовых прав работников, членов профсоюза

47. Основанием возникновения трудового правоотношения является

1. фактический допуск работы
2. трудовой договор
3. закон
4. приказ о приеме на работу

48. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...

49. Трудовая дееспособность наступает

1. с 18 лет
2. с 16 лет
3. с 14 лет
4. с 20 лет

50. Субъектом трудового права не является

1. подрядчик
2. акционерное общество
3. производственный кооператив
4. физическое лицо

51. Трудовая дееспособность – это

1. способность иметь трудовые права
2. способность реализовать трудовые права
3. способность применять трудовые права
4. способность защищать трудовые права

52. Трудовой договор – между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечитьтруда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать, действующие у данного работодателя.

53. Индивидуальные трудовые споры, это

1. Неурегулированные разногласия между работником и работодателем
2. Неурегулированные разногласия по вопросу применения трудового права
3. Неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу изменения условий труда, изданию новых локальных нормативных актов о труде или отмене старых норм
4. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения действующих норм трудового права

55. Коллективные трудовые споры, это

1. Неурегулированные разногласия между работником и работодателем
2. Неурегулированные разногласия по вопросу применения трудового права
3. Неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу изменения условий труда, изданию новых локальных нормативных актов о труде или отмене старых норм
4. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения действующих норм трудового права

56. Обязательственные условия коллективного договора

1. Правила поведения общего характера
2. Взаимные права и обязанности
3. Не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства
4. Локальные нормативные акты, распространяются только на работников данной организации

57. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме – это ... производственный фактор

1. тяжелый
2. опасный
3. вредный

58. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от его оформления, если

1. Это относится к несовершеннолетним
2. Относится к беременной женщине или женщине с детьми
3. Относится к инвалидам
4. Допущение произведено работодателем или его представителем

59. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

1. 14 лет
2. 15 лет
3. 16 лет
4. 18 лет

60. Считаются занятыми лица, проходящие курс обучения в образовательных учреждениях общего, начального, среднего и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях... только по очной форме

1. по очной и очно-заочной (вечерне формах
2. по любой форме

Вопросы к экзамену по дисциплине «Трудовое право»

1. Понятие трудового права, предмет, метод трудового права.
2. Место трудового права в системе российского права. Отграничение трудового права от гражданского, административного права и права социального обеспечения.
3. Функции и принципы трудового права и их значение.
4. Запрещение дискриминации в сфере труда. Запрещение принудительного труда.
5. Понятие субъектов трудового права и их классификация.
6. Правовой статус субъектов и его содержание: трудовая правосубъектность, субъективные права и обязанности, гарантии этих прав и обязанностей.
7. Работник как субъект трудового права.
8. Работодатель как субъект трудового права.
9. Профсоюзы как субъект трудового права.
10. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве.
11. Трудовые отношения: понятие, признаки, стороны, содержание. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.
12. Общая характеристика отношений, непосредственно связанных с трудовыми.
13. Понятие источников трудового права. Их классификация и виды.
14. Система источников трудового права и ее особенности.
15. Конституция РФ как источник трудового права.
16. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
17. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.
18. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
19. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда.
20. Социальное партнерство: понятие, принципы, значение на современном этапе.
21. Стороны социального партнерства. Представители сторон социального партнерства.
22. Уровни, формы и органы социального партнерства.
23. Социально-партнерские соглашения: понятие и их значение в условиях рыночных отношений (Генеральное, межрегиональное региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное соглашение).
24. Понятие коллективного договора. Правовой статус сторон коллективного договора.
25. Содержание и структура коллективного договора.

26. Порядок разработки и заключения коллективного договора. Гарантии и компенсации, предоставляемые представителям сторон при заключении коллективного договора.
27. Изменение и дополнение коллективного договора. Порядок вступления в силу, срок и сфера действия коллективного договора.
28. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Порядок изменения и дополнения соглашения. Действие соглашения.
29. Контроль за выполнением коллективного договора и соглашений.
30. Ответственность сторон социального партнерства.
31. Органы занятости и их полномочия.
32. Понятие занятости и трудоустройства. Круг граждан, считающихся занятыми.
33. Понятие безработных: порядок и условия признания.
34. Правовой статус безработного. Понятие подходящей и неподходящей работы.
35. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.
36. Социальные гарантии при потере работы и безработице. Организация общественных работ.
37. Пособие по безработице: порядок начисления, размер, сроки выплаты, приостановка, снижение размера, прекращение выплаты пособия.
38. Понятие трудового договора и его значение. Отличие от гражданско-правовых договоров.
39. Стороны, форма, срок трудового договора.
40. Содержание трудового договора. Вступление трудового договора в силу.
41. Общий порядок заключения трудового договора. Трудовая книжка: оформление и порядок заполнения.
42. Гарантии при заключении трудового договора.
43. Оформление приема на работу. Фактический допуск к работе.
44. Испытание при приеме на работу.
45. Срочный трудовой договор: понятие, основания заключения.
46. Совмещение профессий (должностей).
47. Понятие и виды переводов, отличие от перемещения.
48. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
49. Отстранение от работы.
50. Общие основания прекращения трудового договора и их классификация.
51. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Прекращение срочного трудового договора.
52. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Основания и порядок расторжения трудового

договора по инициативе работодателя вследствие виновных действий со стороны работника.

53. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника.

54. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя вследствие наступления обстоятельств, не связанных с личностью работника.

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

56. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил при его заключении.

57. Общий порядок оформления увольнения. Выдача трудовой книжки и окончательного расчета.

58. Защита персональных данных работника.

59. Понятие рабочего времени, значение его правового регулирования.

60. Виды рабочего времени. Понятие и виды рабочей недели, ежедневной работы (смены), рабочего дня.

61. Нормальная, сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время.

62. Режим и учет рабочего времени, порядок установления.

63. Работа в ночное время. Сменная работа.

64. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа.

65. Ненормированный рабочий день.

66. Понятие и виды времени отдыха

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

68. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.

69. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и порядок его предоставления.

70. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: виды, порядок предоставления.

71. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

72. Отпуска без сохранения заработной платы и порядок их предоставления.

73. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска.

74. Понятие заработной платы. Формы оплаты труда.

75. Системы заработной платы.

76. Тарифная система оплаты труда. Тарифная сетка, тарифная ставка, тарифный разряд, тарифный коэффициент, тарификация работ.

77. Нормирование труда: нормы труда.

78. Оплата труда в особых условиях.
79. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
80. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
81. Понятие и значение дисциплины труда.
82. Правовое регулирование дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка организации.
83. Меры поощрения за успехи в работе: понятие, виды, основания и порядок применения.
84. Дисциплинарная ответственность работников по трудовому праву как вид юридической ответственности. Понятие, основание и виды дисциплинарной ответственности (общая и специальная).
85. Меры дисциплинарных взысканий, порядок применения, обжалования и снятия.
86. Понятие охраны труда как правового института. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
87. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Основания и условия привлечения к материальной ответственности.
88. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
89. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
90. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
91. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
92. Способы защиты трудовых прав работников.
93. Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты.
94. Федеральная инспекция труда: принципы деятельности и основные полномочия. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда.
95. Понятие, причины и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.
96. Порядок образования КТС. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС. Порядок принятия решения КТС и его содержание.
97. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
98. Понятие и виды коллективных трудовых споров. Органы и порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Задачи для экзаменационных билетов

ЗАДАЧА 1. Работник заключил трудовой договор с бригадой, в которой трудился бетонщиком. Однако денег за выполненную работу не получил. В связи с этим работник обратился в суд с иском о взыскании заработной платы. Суд отказал работнику в иске ввиду того, что бригада не является субъектом трудового права. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

ЗАДАЧА 2. Трудовой коллектив организации обратился в суд с иском о признании незаконным решения совета директоров об установлении штрафных санкций за нарушение трудовой дисциплины. Суд отказал в принятии заявления, указав, что трудовой коллектив не является субъектом трудового права. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

ЗАДАЧА 3. Работник в течение месяца выполнял в организации трудовую функцию водителя. Однако трудовой договор с ним не заключался, приказ о приеме на работу не издавался. В получении заработной платы работнику было отказано. Работник обратился в государственную инспекцию труда с заявлением о взыскании заработной платы. Руководитель организации возражал против удовлетворения требований работника, так как к работе его допустил заведующий гаражом, который не является субъектом, принимающим решение о заключении трудового договора. В связи с чем руководитель просил взыскать заработную плату с заведующего гаражом. Правовой инспектор в удовлетворении заявления работника отказал и предложил ему обратиться в суд с иском к заведующему гаражом о взыскании заработной платы. Правомерны ли действия государственного инспектора труда?

ЗАДАЧА 4. Гражданин трудился у частного лица в качестве водителя автомобиля, трудовой договор с ним не заключался. По окончании работы ему было отказано в выплате компенсации за неиспользованный отпуск. В связи с чем работник обратился с заявлением в государственную инспекцию труда. Государственный инспектор труда в удовлетворении заявления отказал, так как частное лицо не зарегистрировано в органах местного самоуправления в качестве работодателя. Поэтому оно не может быть признано субъектом трудового права. Правомерно ли решение государственного инспектора труда?

ЗАДАЧА 5. Выпускник ПТУ Сергиенко был направлен на работу в РСУ-5 и по приказу начальника РСУ был зачислен в бригаду маляров. Но большинством голосов члены бригады не дали согласия на зачисление в бригаду нового работника и требовали от начальника РСУ упразднить приказ. Правомерны ли требования членов бригады маляров?

ЗАДАЧА 6. В связи с увольнением по собственному желанию бригадира ремонтников Дьяченко, вопреки воле членов бригады, приказом директора предприятия бригадиром бригады ремонтников был назначен Мельник, который раньше работал техником, но должность техника была сокращена. Правомерны ли действия директора предприятия?

ЗАДАЧА 7. Алексеева была допущена директором племенного завода к работе в качестве скотницы. До начала работы она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу с резолюцией бригадира, не возражавшего против ее оформления на работу, и трудовую книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Проработав три дня, Алексеева предъявила справку о трехмесячной беременности и потребовала предоставления ей легкой работы, не связанной с обслуживанием животных. После этого администрация не допустила ее к работе и выдала ей трудовую книжку, сославшись на отсутствие письменного договора о приеме на работу. Алексеева обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула. Как должен поступить суд?

ЗАДАЧА 8. 7 апреля термист Арсентьев написал заявление о приеме на работу на шинный завод. Ему было предложено ознакомиться с рабочим местом. Мастер цеха уговорил его сразу же приступить к работе. Приказ о зачислении Арсентьева на работу был издан 8 апреля. Этим приказом Арсентьеву был установлен срок испытания - 10 дней. Ссылаясь на этот приказ, бухгалтерия отказалась оплатить работу Арсентьева за 5-7 апреля. С какого времени следует считать Арсентьева работающим на шинном 18 заводе?

ЗАДАЧА 9. Денисов был принят на работу в конструкторское бюро в качестве инженера-конструктора со сроком испытания один месяц. За два дня до истечения этого срока Денисову устно объявили, что администрация продлила ему испытание еще на один месяц. Вправе ли администрация продлить Денисову срок испытания, мотивируя это тем, что последний не мог проявить себя из-за отсутствия заданий, которые подтверждали бы его квалификацию?

ЗАДАЧА 10. Заведующая фармацевтическим складом Игнатова за дачу взятки была осуждена на три года лишения свободы. После отбытия наказания Игнатова захотела устроиться на прежнюю должность, которая была вакантна. Из-за судимости ей в этом было отказано, так как должность связана с материальной ответственностью. Обоснован ли отказ Игнатовой в приеме на работу?

ЗАДАЧА 11. Ежов после освобождения из исправительной колонии обратился в отдел кадров организации, в которой он работал до осуждения подсобным рабочим, с просьбой принять его на работу токарем 4 разряда –

по специальности, полученной им в исправительной колонии. В связи с тем, что до осуждения Ежов работал плохо, часто нарушал дисциплину, ему было отказано в приеме на работу. После того как в отдел кадров с просьбой о трудоустройстве Ежова обратился участковый инспектор милиции, администрация согласилась принять Ежова подсобным рабочим, пообещав перевести его на квалифицированную работу, если он в течение года покажет себя добросовестным, дисциплинированным работником. Согласны ли вы с позицией, занятой администрацией организации? Каков порядок трудоустройства лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание?

ЗАДАЧА 12. Алексашин принят на работу кладовщиком со сроком испытания один месяц. В течение двух дней Алексашин принимал материальные ценности, а затем заболел. Проболев 36 календарных дней, он вышел на работу, но на 19 следующий день был уволен как не выдержавший испытание, поскольку не принял на себя ответственность за материальные ценности. Правильно ли уволен Алексашин?

ЗАДАЧА 13. Денисенко был принят на работу в конструкторское бюро инженером конструктором с испытательным сроком на один месяц. За два дня до окончания этого срока его предупредили в отделе кадров, что испытательный срок ему продлили еще на месяц, а через неделю он был уволен, как таковой, который не выдержал испытания. Денисенко обратился с иском в суд о восстановлении на работе. Какое решение должно принять суд?

ЗАДАЧА 14. Иванов был принят на автопредприятие водителем и за ним была закреплена легковая автомашина. Но впоследствии приказом по автопредприятию Иванов был переведен для работы на автобусе. При этом режим работы и заработная плата остались без изменения. Но Иванов отказался работать на автобусе, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности, после чего он обратился в комиссию по трудовым спорам. Какое решение должна принять КТС?

ЗАДАЧА 15. Алексеева была допущена директором племенного завода к работе в качестве скотницы. До начала работы она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу с резолюцией бригадира, не возражавшего против ее оформления на работу, и трудовую книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Проработав 3 дня, Алексеева предъявила справку о трехмесячной беременности и потребовала предоставления ей легкой работы, не связанной с обслуживанием животных. После этого администрация не допустила ее к работе и выдала ей трудовую книжку, сославшись на отсутствие письменного договора о приеме на работу. Алексеева обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула. Как должен поступить суд?

ЗАДАЧА 16. Зайцев обратился в прокуратуру с жалобой на начальника автоколонны, который отказал ему в приеме на работу в качестве водителя грузовой автома- 20 шины. В жалобе указывалось, что два месяца назад он был уволен из автоколонны по сокращению штатов. Однако затем Зайцев узнал, что в автоколонну поступили новые машины и были приняты на работу водители. Обоснована ли жалоба Зайцева? Имеет ли он преимущественное право для поступления на работу в организацию, из которой был уволен по сокращению штатов?

ЗАДАЧА 17. Рабочий объединения «Азот» Дьяков во время обеденного перерыва, будучи в нетрезвом состоянии, учинил в буфете заводоуправления скандал, выражался нецензурными словами. Выйдя из помещения, разбил палкой стекла машины директора объединения. За совершенные проступки он был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ, так как ранее имел взыскания. Дьяков обратился в суд с иском о восстановлении на работе Суд вынес решение о восстановлении Дьякова на прежней работе и оплате ему вынужденного прогула Обосновано ли решение суда? Изменилось ли решение суда, если бы эти действия Дьяков совершил в рабочее время?

ЗАДАЧА 18. Директором ООО «Оризон» Власенко было отказано в принятии на работу на должность кассира гражданке Шелковой, поскольку ее сестра на этом же предприятии работает главным бухгалтером. Правомерны ли действия директора ООО «Оризон»?

ЗАДАЧА 19. Титова была принята на работу в ООО с испытательным сроком два месяца. По истечении одного месяца она была уволена как не выдержавшая испытание. Администрация отказалась выплатить ей заработную плату за отработанное время, а также компенсацию за неиспользованный отпуск, мотивируя это тем, что Титова не выдержала испытание. Как могут быть защищены права Титовой? Какие обстоятельства должны быть установлены для правильного разрешения спора? Как следует разрешить спор?

ЗАДАЧА 20. Алексеева была допущена директором племенного завода к работе в качестве скотницы. До начала работы она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу с резолюцией бригадира, не возражавшего против ее оформления на работу, и трудовую книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Проработав 3 дня, Алексеева предъявила справку о трехмесячной беременности и потребовала предоставления ей легкой работы, не связанной с обслуживанием животных. После этого администрация не допустила ее к работе и выдала ей трудовую книжку, сославшись на отсутствие письменного договора о приеме на работу. Алексеева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула. Как должен поступить суд?

3. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература

1. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России: учебник / Н. А. Бочкарева. – Саратов: Ай, Пи Эр Медиа, 2019. – 526 с. – ISBN 978-5-4486-0490-4. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/79438.html> (дата обращения: 05.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н. Д. Амаглобели, К. К. Гасанов, С. Н. Бондов [и др.]; под редакцией К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. – 4-е изд. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 503 с. – ISBN 978-5-238-01750-1. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/81573.html> (дата обращения: 05.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Адриановская, Т. Л. Трудовое право: учебное пособие / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева. – Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017. – 388 с. – ISBN 978-5-93916-587-7. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/74187.html> (дата обращения: 05.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей
4. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / К. К. Гасанов, Е. В. Чупрова, Н. Д. Эриашвили [и др.]; под редакцией К. К. Гасанов. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 159 с. – ISBN 978-5-238-02922-1. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/71143.html> (дата обращения: 05.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей
5. 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 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/94556.html> (дата обращения: 05.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей
6. 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 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/94557.html> (дата обращения: 05.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. пользователей

Список дополнительной литературы

1. Глухов, А. В. Трудовое право: практикум / А. В. Глухов. – Москва: Российский государственный университет правосудия, 2020. – 250 с. –

- Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/94174.html> (дата обращения: 05.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Галиуллина, Р. Х. Трудовое право: практикум / Р. Х. Галиуллина. – Казань: Казанский юридический институт МВД России, 2020. – 190 с. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/108614.html> – (дата обращения: 05.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Курс по трудовому праву /. – Новосибирск: Сибирское университетское издательство, Норматика, 2017. – 186 с. – ISBN 978-5-4374-0757-8. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/65246.html> (дата обращения: 05.12.2021). Режим доступа: для авторизир. Пользователей
4. Трудовое право. В 2-х томах. Т. I. Часть общая: учебник для бакалавров / Н. В. Дулатова, Ю. В. Иванчина, Е. А. Истомина [и др.]; под редакцией Е. М. Офман, Э. Л. Лещины. – Москва: Прометей, 2017. – 288 с. – ISBN 978-5-906879-42-4. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/94558.html> (дата обращения: 05.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей
5. Трудовое право. В 2-х томах. Т. II. Часть особенная: учебник для бакалавров / Н. В. Дулатова, Ю. В. Иванчина, Е. А. Истомина [и др.]; под редакцией Е. М. Офман, Э. Л. Лещины. – Москва: Прометей, 2017. – 492 с. – ISBN 978-5-906879-43-1. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/94559.html> (дата обращения: 05.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей
6. Трудовой кодекс Российской Федерации /. –: Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2016. – 226 с. –Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/1251.html> (дата обращения: 05.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. пользователей

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Консультант Плюс: справочно-правовая система. // URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Гарант: информационно-правовой портал. // <http://www.garant.ru/>
3. РосПравосудие — судебная практика. Официальный сайт. // URL: <https://rospravosudie.com/>
4. Научная электронная библиотека «elibrary.ru»// <https://elibrary.ru/>
5. Научная электронная библиотека «Киберленинка» // <https://cyberleninka.ru/>
6. Правовая система РЕФЕРЕНТ. www.referent.ru
7. Информационная система КОДЕКС. <http://www.termika.ru>
8. <http://www.government.ru/> – сайт Правительства РФ.
<http://www.supcount.ru> – web-сайт Верховного Суда РФ

Интернет-версия журналов: Журнал «Юрист», Журнал «Человек и труд» и Т.Д
Право и Интернет – лучший сайт посвященный проблеме правового регулирования сети. Законодательство, статьи, прецеденты, много ссылок.

БОТАШЕВА Мадина Казбековна

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методическое пособие для студентов 2 курса обучающихся
по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»
(часть 2)

Корректор Чагова О.Х.
Редактор Чагова О.Х.

Сдано в набор 28.04.2022 г.
Формат 60x84/16
Бумага офсетная.
Печать офсетная.
Усл. печ. л.2,79
Заказ № 4701
Тираж 100 экз.

Оригинал-макет подготовлен в
Библиотечно-издательском центре СКГА
369000, г. Черкесск, ул. Ставропольская, 36