

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
	«Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» филиал ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийске

Методические указания к практическим занятиям по дисциплине

ОП.05 Трудовое право

Уссурийск, 2020 г.

Методические указания к практическим работам предназначены для обучающихся по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, изучающих дисциплину ОП.05 Трудовое право.

Составитель: Степанова Кристина Владимировна, преподаватель филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийске

<u>Практическое занятие №1</u> Овладение навыками ориентации в системе источников трудового права
<u>Практическое занятие №2</u> Изучение особенностей коллективного договора
<u>Практическое занятие №3</u> Изучение НПА, регулирующих сферу занятости и трудоустройства.
<u>Практическое занятие №4</u> Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком заключения трудового договора
<u>Практическое занятие №5</u> Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком заключения отдельных видов трудовых договоров
<u>Практическое занятие №6</u> Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком изменения и прекращения трудового договора.
<u>Практическое занятие № 7</u> Разрешение конкретных ситуаций, связанных с установлением или изменением режима рабочего времени
<u>Практическое занятие №8</u> Разрешение конкретных ситуаций, связанных с реализацией работниками права на отдых
<u>Практическое занятие №9</u> Разрешение конкретных ситуаций, связанных с оплатой труда.
<u>Практическое занятие №10</u> Разрешение конкретных ситуаций, связанных с предоставлением работникам гарантий и компенсаций
<u>Практическое занятие №11</u> Составление документов, опосредующих действия работодателя по поощрению работника или привлечению его к дисциплинарной ответственности
<u>Практическое занятие №12</u> Разрешение конкретных ситуаций, связанных с дисциплиной труда.
<u>Практическое занятие №13</u> Разрешение конкретных ситуаций, связанных с регулированием отношений, возникающих при заключении ученического договора.
<u>Практическое занятие №14</u> Разрешение конкретных ситуаций, связанных с организацией охраны труда на производстве.
<u>Практическое занятие №15</u> Разрешение конкретных ситуаций, связанных с привлечением стороны трудового правоотношения к материальной ответственности.
<u>Практическое занятие № 16</u> Изучение способов защиты трудовых прав и законных интересов работников
<u>Практическое занятие № 17</u> Составление заявления в орган по рассмотрению

трудовых споров

Практическое занятие № 18 Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком разрешения индивидуального трудового спора

Практическое занятие № 19 Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком разрешения коллективных трудовых споров

Практическое занятие № 20 Составление документов сопровождающих коллективный трудовой спор

Раздел 1 Трудовое право в современном обществе

Тема 1.1 Понятие, предмет, метод и система трудового права. Принципы трудового права.

Тема 1.2 Источники трудового права: понятие и классификация.

Практическое занятие № 1 «Овладение навыками ориентации в системе источников трудового права»

Цель: научить подбирать необходимый для решения юридического вопроса правовой акт, правильно выбирать приемлемую к ситуации правовую норму, использовать общие начала правового регулирования трудовых отношений, анализировать и интерпретировать тексты нормативных правовых актов, ориентироваться в системе источников трудового права и подготовки локальных нормативных актов.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, З1, З2, З3
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК4, ОК5, ПК1.1, ПК 1.2.

Ход работы:

Задание 1. Директор ООО «Самоцветы» издал два приказа:

1) приказ, устанавливающий, что секретарь Иванова выполняет свои обязанности по представлению директору текущих документов для рассмотрения каждый рабочий день в период с 10.00 до 10.30;

2) приказ, устанавливающий, что секретари общества выполняют свои обязанности по рассылке текущих документов исполнителям каждый рабочий день в период с 10.30 до 11.00

Являются ли данные приказы источником трудового права? Если да, то назовите вид источника права.

Задание 2. В адвокатский кабинет обратилась офис-менеджер ЧОП Чернобровина с просьбой проконсультировать ее по вопросу о содержании принципа обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, содержащегося в ст. 2 ТК РФ. Она рассказала, что один из сотрудников охраны оказывает ей неприличные знаки внимания и оскорбляет ее как женщину. Адвокат сообщил ей, что в нормах трудового права данный принцип никак не детализируется, поэтому практической возможности защитить свои права работник не имеет. Прав ли адвокат? Какие источники права легли в основу рассматриваемого принципа права и его реализации?

Задание 3. Для рассмотрения директору ОАО «Менеджмент» представлены проекты следующих документов: акционерное соглашение; положение о коммерческой тайне; устав общества; положение о совете директоров ОАО; положение о корпоративной культуре общества; положение о КТС (комиссии по трудовым спорам); штатное расписание; коллективный договор; регламент работы правления ОАО.

Какие из вышеперечисленных документов являются источниками трудового права? Какие из выделенных вами источников трудового права являются локальными нормативными актами?

Задание 4. Клепко занимает должность главного технолога в ОАО «Брезент». В данной организации действует Положение о премировании, которым предусмотрено, что у работодателя возникает обязанность по выплате ежемесячной премии, если работник: а) выполнил в этом месяце показатели премирования; б) добросовестно и своевременно выполняет трудовые обязанности, что подтверждается отсутствием замечаний к его работе со стороны непосредственного руководителя.

При получении заработной платы и расчетного листка за июнь Клепко обнаружил, что премия ему за этот месяц не начислена, и обратился с заявлением к директору. Директор ответил Клепко, что в соответствии со ст. 191 ТК РФ выплата премии является правом, а не обязанностью работодателя, а поскольку он решений о выплате премии в данном месяце не принимал (ввиду сложного финансового положения организации), следовательно, Клепко не будет выплачена премия независимо от имеющихся оснований.

Прав ли работодатель? Каким образом необходимо разрешить коллизию указанных норм Положения о премировании как локального нормативного акта и ст. 191 ТК РФ?

Задание 5. Используя СПС, подберите не менее трех нормативных актов, которыми регулируются:

- заработная плата;
- охрана труда;

Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда

Тема 2.1. Социальное партнерство: понятие, основные принципы, субъекты социального партнерства

Тема 2.2. Формы социального партнерства. Коллективный договор

Практическое занятие № 2 «Изучение особенностей коллективного договора»

Цель: закрепить понятие и значение коллективных договоров, их место и роль в системе источников права, порядок заключения коллективных договоров; формировать умение организовывать переговорный процесс по заключению коллективного договора, анализировать и интерпретировать тексты нормативных правовых актов, ориентироваться в системе источников трудового права и подготовки локальных нормативных актов.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК4, ОК5, ПК 1.1, ПК 2.2.

Ход работы:

Задание 1. На частном предприятии «Озон» нет коллективного договора. По требованию работников заключить такой договор, директор предприятия заявил, что коллективный договор не может быть заключен из-за отсутствия на предприятии профсоюзной организации. Правомерно ли заявление директора предприятия? Кто может быть сторонами коллективного договора? Предусмотрена ли ответственность за уклонение от заключения коллективного договора?

Задание 2. Директор авторемонтного предприятия и председатель профсоюзного комитета составили и подписали коллективный договор, после чего приказом по предприятию было объявлено о вступлении его в силу. Правомерны ли действия директора и председателя профкома автопредприятия? Какой порядок заключения коллективного договора?

Задание 3. Руководитель организации единолично внес изменения в правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся изменений режима работы организации, что привело к возникновению коллективного трудового спора. К какому источнику относятся правила внутреннего трудового распорядка? В каком порядке принимаются и изменяются правила внутреннего трудового распорядка? Каким принципам они должны отвечать?

Задание 4. При обсуждении проекта коллективного договора между членами комиссии по его подготовке возникли разногласия по пункту, предусматривающему гарантированный минимум оплаты труда работников. Представители работодателя настаивали на том, чтобы он был равен минимуму, определенному законодательством. Председатели работников утверждали, что он должен быть не ниже полуторного МРОТ, установленного федеральным законом, поскольку именно такая гарантия была предусмотрена соглашением между правительством области, федерацией профсоюзов и объединением работодателей области, принятым в прошлом году. Представители работодателя в ответ заявили, что начался другой год, нового соглашения нет, а у бывшего срок истек. Помогите членам комиссии разрешить возникшее разногласие.

Раздел 3 Трудовой договор

Тема 3.1 Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Практическое занятие №3 «Изучение НПА, регулирующих сферу занятости и трудоустройства»

Цель: закрепить понятие и формы занятости, основные направления государственной политики в области содействия занятости населения, порядок признания гражданина безработным, особенности трудоустройства инвалидов и других наименее социально защищенных категорий субъектов; формировать умение определять право граждан на меры социальной поддержки, представляемые в сфере занятости и трудоустройства, разграничивать понятия подходящей и неподходящей работы, владеть понятийным аппаратом института занятости и трудоустройства, правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с применением законодательства о занятости.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ, Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ», Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

Задачи:

1. Приобретаемые умения и знания: У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3

2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции: ОК1-5, ОК9, ПК 1.1, ПК1.2, ПК 1.3, ПК 2.2

Ход работы:

Задание 1. Сазонов, зарегистрированный в качестве безработного в службе занятости, в течение трех месяцев дважды отказывался от предложенных ему вариантов работы. Служба занятости временно прекратила выплату пособия по безработице. Правомерны ли действия службы занятости? В каких случаях прекращается выплата пособия по безработице?

Задание 2. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Симонов. В результате заболевания, полученного на производстве, Симоновым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в орган занятости он не работал уже три года. В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Симонову два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии, от обоих вариантов он отказался, в результате чего был снят с учета в государственной службе занятости. Симонов обратился в суд по вопросу о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку.

Какое решение должен принять суд? Каковы особенности трудоустройства инвалидов?

Задание 3. Чурилов, будучи пенсионером по возрасту, был уволен из ООО «Сатурн» в связи с сокращением штата работников организации. В двухнедельный срок после увольнения обратился в центр занятости населения в целях поиска работы. В связи с тем, что трудоустройство не состоялось по причине отсутствия подходящей для пенсионера работы, центром занятости было принято решение о сохранении организацией за ним среднего заработка в течение третьего месяца со дня увольнения.

Обоснованно ли решение центра занятости? Является ли невозможность трудоустройства пенсионера, получающего пенсию по старости, исключительным обстоятельством, предусмотренным ч. 2 ст. 178 ТК РФ?

Задание 4. Петров (57 лет) после увольнения в связи с ликвидацией ОАО «Спецмонтаж» с должности начальника производственно-технического отдела обратился в службу занятости населения для признания его безработным. После его регистрации в качестве безработного он в течение года не был трудоустроен. При рассмотрении вопроса о праве на повторное получение пособия по безработице во втором периоде его выплаты Петров высказал желание выйти на пенсию, так как продолжительность его страхового стажа составляет 40 лет. В центре занятости населения ему объяснили, что не могут назначить ему пенсию, и указали, что возможности для его дальнейшего трудоустройства не исчерпаны.

Правомерны ли действия службы занятости населения? Определите отраслевую принадлежность, субъективный состав и содержание возможных правоотношений в случае принятия судом положительного решения.

Тема 3.2. Понятие и стороны трудового договора. Содержание и срок трудового договора

Тема 3.3. Порядок заключения и форма трудового договора

Практическое занятие №4 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком заключения трудового договора».

Цель: закрепить понятие и значение трудового договора, порядок заключения трудового договора и последствия необоснованного отказа в заключении трудового договора, правовые последствия фактического допущения к работе без оформления трудового договора, общие правила приема на работу, установленные законодательством ограничения при приеме на работу; формировать умение формулировать содержание и условия трудового договора, анализировать трудовые договоры на предмет их соответствия требованиям трудового законодательства.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

1. Приобретаемые умения и знания: У1, У2, У3, У4, З1, З2, З4, З5, З11

2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции: ОК1, ОК2, ОК3, ОК5, ПК1.1

Ход работы:

Задание 1. 15 мая между Маточкиной и ООО «Авиатор» был заключен трудовой договор, в соответствии с которым Маточкина обязана была приступить к работе по должности инженера-конструктора со следующего дня после увольнения Игнатъева, замещавшего указанную должность. 3 июня Игнатъев был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. В этот же день Маточкиной было направлено по почте уведомление о необходимости приступить к работе, которое она получила только 6 июня. 5 июня ООО «Авиатор» аннулировал трудовой договор, о чем 7 июня сообщил вышедшей на работу Маточкиной. Маточкина обжаловала решение ООО «Авиатор» в суде. Какое решение должен принять суд?

Задание 2. Сосед по даче (мастер СМУ-19) рассказал безработному Кулагину о том, что у них на стройке не хватает рабочих и предложил выйти на работу каменщиком. На

следующий день он привел Кулагина к начальнику участка, который показал место работы, объяснил, что входит в круг функциональных обязанностей каменщика, провел вводный инструктаж и сказал, что трудовой договор будет заключен, когда из командировки вернется начальник СМУ. Кулагин приступил к исполнению трудовых обязанностей и проработал более двух недель, однако, когда он пришел в кассу организации, ему пояснили, что поскольку он не оформлен на работу, то заработная плата ему не начислена.

В отделе кадров Кулагину пояснили, что руководитель СМУ не давал распоряжения об оформлении трудового договора и издании приказа о приеме его на работу. Кулагин обратился с исковым заявлением в суд и потребовал заключить с ним трудовой договор, оформить трудовую книжку и выплатить ему заработную плату. В судебном заседании руководитель СМУ-19 Петросян пояснил, что не давал подчиненным распоряжений о поиске работников на вакантные рабочие места, более того, сложное финансовое положение вынуждает его сокращать штаты.

Возникли ли трудовые отношения между СМУ-19 и Кулагиным? Кто уполномочен от имени работодателя заключать трудовые договоры с работниками? Как должен быть разрешен данный трудовой спор?

Задание 3. Петрушина приказом от 24 декабря 2013 г. была принята на должность главного бухгалтера ООО «Прогресс». 28 декабря 2013 г. начальник отдела кадров предложил ей подписать трудовой договор. Петрушина отказалась подписать договор, представив собственный вариант. Свой отказ подписать трудовой договор, составленный представителем работодателя, Петрушина мотивировала тем, что в него включены условия, противоречащие требованиям ст. 9 ТК РФ, а именно – о том, что в случае причинения работодателю материального ущерба она должна возместить его в полном объеме. Может ли работник предоставить свой вариант трудового договора? Обязан ли его подписать работодатель? Какие нарушения трудового законодательства допустил работодатель? Можно ли уволить Петрушину в связи с ее отказом от заключения трудового договора?.

Задание 4. Определите, в каких случаях не устанавливается испытание при приеме на работу:

- по конкурсу;
- в результате выборов на должность;
- после окончания высшего профессионального образовательного учреждения;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте не старше 14 лет.

Практическое занятие №5 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком заключения отдельных видов трудовых договоров»

Цель: закрепить понятие и значение трудового договора, порядок заключения трудового договора и последствия необоснованного отказа в заключении трудового договора, правовые последствия фактического допущения к работе без оформления трудового договора, общие правила приема на работу, установленные законодательством ограничения при приеме на работу особенности отдельных видов трудовых договоров; формировать умение формулировать содержание и условия трудового договора, анализировать трудовые договоры на предмет их соответствия требованиям трудового законодательства.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, З1, З2, З3, З4, З5, З11.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1-5, ОК9, ПК 1.1

Ход работы:

Задание 1. Между Кондратьевым и АО «Фокс» был заключен договор возмездного оказания юридических услуг, в соответствии с которыми Кондратьев был обязан в течение всего рабочего дня находиться на территории АО «Фокс», консультировать директора общества по юридическим вопросам, участвовать в проводимых им совещаниях, а также готовить юридические документы. Вознаграждение выплачивалось Кондратьеву на основании подписанного обеими сторонами акта оказания услуг в зависимости от количества времени фактического оказания услуг.

Кондратьев обратился к директору с заявлением о признании возникших на основании договора возмездного оказания услуг отношений трудовыми и о выплате ему недополученной заработной платы.

Директор АО «Фокс» отказал в удовлетворении требований Кондратьева, сославшись на то, что между АО «Фокс» и Кондратьевым заключен гражданско-правовой договор, указанный договор был подписан им добровольно, Кондратьев выполняет работу периодически, а не постоянно, при этом для АО «Фокс» важен результат оказываемых услуг, их качество, а не сама трудовая деятельность Кондратьева. Кроме того, директор пояснил, что договор возмездного оказания услуг со стороны АО «Фокс» подписан его заместителем, у которого отсутствуют полномочия принимать работников на работу. Прав ли директор АО «Фокс»? Какие способы защиты может применить Кондратьев? Какие последствия наступают при признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми?

Задание 2. Пенсионер по старости Волков обратился к директору муниципального унитарного предприятия с просьбой принять его на постоянную работу сторожем. Директор предприятия согласился принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст. Имел ли право работодатель заключать с Волковым срочный трудовой договор? В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Задание 3. Гражданка Синицына была принята на работу на завод лаборантом с испытательным сроком три месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Синицыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания, Синицына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Может ли быть Синицына уволена с работы по результатам испытания? Если нет, то на основании каких юридических норм.

Задание 4. Захаров и Пархоменко по договору подряда с ООО «СМУ 551» обязались вырыть котлован под фундамент для котельной в течение трех месяцев, начиная с ноября 2013 г. Ежедневно они выходили на работу по режиму данной организации, использовали выходные и праздничные дни в соответствии с трудовым законодательством. В течение этого периода Захаров заболел, оформил листок нетрудоспособности, указав работодателем ООО «СМУ 551», и представил его в отдел по работе с персоналом. Руководитель отдела по работе с персоналом разъяснил Захарову, что между организацией и им заключен гражданско-правовой договор и выплата пособия по

временной нетрудоспособности им не предусмотрена. Захаров обратился в суд с иском о признании отношений трудовыми. Каким будет решение суда?

Тема 3.4. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу

Тема 3.5. Прекращение трудового договора

Практическое занятие №6 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком изменения и прекращения трудового договора»

Цель: закрепить знания о формах изменения трудового договора, основаниях и порядке отстранения работника от работы, видах, основаниях и размерах ответственности за нарушения при изменении или прекращении трудового договора, основания прекращения трудового договора, общий порядок прекращения трудового договора и порядок увольнения работника; формировать навыки определения соответствующей формы изменения трудового договора или оснований прекращения трудового договора в конкретных практических ситуациях.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, 31, 32, 33, 34, 35, 311.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1-5, ОК9, ПК 1.1

Ход работы:

Задание 1. В связи с аварией и ремонтом автомашины, принадлежащей ООО «Овощи-фрукты», ее водителю Тихонову, грузчикам, обслуживающим эту машину, была предложена работа по сортировке картофеля. Все трое от этой работы отказались, на работу не вышли и были уволены за прогул. В судебном заседании при рассмотрении их иска о восстановление на работе работники пояснили, что действительно на другую работу не вышли, но от работы, обусловленной при приеме на работу в трудовом договоре, не отказывались. *Законен ли перевод на другую работу? Какое решение должен вынести суд?*

Задание 2. Водитель Силаев, работающий в ООО «Север», после длительной болезни предоставил работодателю медицинское заключение о том, что он нуждается в переводе на другую работу сроком на 2 месяца. Директор предложил Силаеву временно перейти на работу в службу охраны по 12-часовому графику. Силаев отказался от перевода. *Как должен поступить директор в данной ситуации?*

Задание 3. Грузчик Сорокин был уволен с работы по ч. 1 ст. 81 п. 6б ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением, Сорокин предъявил иск о восстановлении на работе. В суде Сорокин пояснил, что действительно был обнаружен мастером на территории своей организации в подсобном помещении пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел поговорить со своим знакомым. Законно ли увольнение Сорокина?

Задание 4. Краснопольский работал менеджером по продажам в АО «Полет». 1 апреля 2014 г. он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Двухнедельный срок предупреждения об увольнении истек 15 апреля 2014 г. Однако 12 апреля 2014 г. Краснопольский отозвал свое заявление, мотивируя это тем, что хочет и в дальнейшем работать в этой компании. Однако генеральный директор отказал Краснопольскому, так

как по согласованию с руководителем ООО «Двигатель» на должность менеджера по продажам он пригласил другого работника. 15 апреля 2014 г. был издан приказ об увольнении Краснопольского по собственному желанию по ч. 3 ст. 77 ТК РФ. А 17 апреля 2014 г. на должность менеджера по продажам был принят работник, переведенный из ООО «Двигатель». *Правомерны ли действия работодателя?*

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Тема 4.1. Рабочее время: понятие, виды. Режим рабочего времени.

Практическое занятие №7 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с установлением или изменением режима рабочего времени».

Цель: закрепить знание понятия и видов рабочего времени, режимов рабочего времени, видов, оснований и ответственности за нарушение норм о рабочем времени; формировать умение определять продолжительность рабочего времени работника в конкретной практической ситуации, умение рассчитывать продолжительность сверхурочной работы.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З7, З8
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1-3, ОК6, ОК8, ОК9, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.4

Ход работы:

Задание 1. В ФГУП «Атомная электростанция» была проведена специальная оценка условий труда, по результатам которой на рабочих местах у ряда работников были установлены вредные и опасные условия труда разных классов: вредные условия труда 1-й степени - у 138 работников, 2-й степени - у 76, 3-й степени - 52, 4-й степени - 18, опасные условия труда установлены у 15 работников.

Начальник отдела труда и заработной платы ФГУП предложил включить в коллективный договор условие о сокращенном рабочем времени для указанных работников, установив для всех 36-часовую рабочую неделю.

Председатель профсоюзного комитета возражал против такого решения, мотивируя тем, что в отраслевом соглашении содержатся иные правила по поводу компенсации за работу во вредных и опасных условиях.

Кому из работников работодатель должен установить сокращенное рабочее время и какой продолжительности? Может ли работодатель оставить 40-часовую рабочую неделю таким работникам? Как оформляется установление сокращенного рабочего времени лицу, работающему во вредных и опасных условиях?

Задание 2. В соответствии с трудовым договором бухгалтеру Степанченко был установлен режим гибкого рабочего времени: она должна была выработать 40-часовую норму рабочих часов в удобное для себя время с 9.00 до 20.00 ч. пять дней в неделю. Однако две недели подряд она не выработывала недельную норму рабочего времени, заявив о том, что успеет отработать недостающие часы в течение месяца. Ей объявили выговор и отменили работу в режиме гибкого рабочего времени. Степанченко, не подчинившись приказу, вышла на работу спустя три часа после установленного начала рабочего дня и была уволена по ст. 81 п.5 ч.1 ТК РФ. Что собой представляет гибкий график рабочего времени? Как он устанавливается и как отменяется? Правомерно ли увольнение Степанченко?

Задание 3. В связи с частыми простоями из-за несвоевременного обеспечения материалами начальник цеха распорядился о привлечении работников к сверхурочным работам. Оплачены они были в одnorазовом размере. Начальник цеха объяснил, что сверхурочной работы как таковой не было, и они лишь отработывали время своего

простоя. Кроме того, дополнительная работа позволила выполнить месячный план, в результате чего работники получили премию. Работники, тем не менее, продолжали настаивать на оплате сверхурочных работ. Имеют ли работники право на оплату сверхурочной работы?

Задание 4. При составлении графика сменности у работодателя возникли вопросы по особенностям режима труда работников в возрасте до 18 лет:

- 1) можно ли лицам до 18 лет установить сменную работу;
- 2) надо ли уменьшать несовершеннолетним на час продолжительность смен накануне нерабочих праздничных дней;
- 3) включать ли норму рабочего времени смены, приходящиеся на нерабочие праздничные дни;
- 4) как оплачивать смены работникам в возрасте до 18 лет.

Тема 4.2. Время отдыха: понятие и виды.

Практическое занятие №8 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с реализацией работниками права на отдых».

Цель: закрепить знание понятия и видов времени отдыха, отпусков, порядка предоставления отпусков, видов, оснований и ответственности за нарушение норм о времени отдыха; формировать умение определять продолжительность времени отдыха работника в конкретной практической ситуации.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

1. **Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, 31, 32, 33, 37, 38
2. **Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1-3, ОК6, ОК8, ОК9, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.4

Ход работы:

Задание 1. Для работников ООО «Финанс» в соответствии с ПВТР была установлена пятидневная рабочая неделя. Выходными днями являлись суббота и воскресенье.

В соответствии со ст. 74 ТК РФ в ООО «Финанс» на период с 1 мая по 1 сентября была установлена неполная рабочая неделя: в качестве рабочих дней установлены понедельник, вторник, среда.

По распоряжению руководителя ООО «Финанс» работники бухгалтерии были привлечены к работе в четверг и пятницу для осуществления работы по подготовке отчетной документации учредителям. Исполнять распоряжение руководителя работники бухгалтерии отказались, сославшись на то, что привлечение их к работе в выходные дни возможно только с их согласия.

За отсутствие на рабочем месте в четверг и пятницу работникам бухгалтерии был объявлен выговор.

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 2. Экономист Борисов и юристконсультант Павлов были направлены работодателем в служебную командировку на период с 1 по 15 апреля.

Во время служебной командировки, находясь в ночное время в гостинице, Борисов и Павлов распивали спиртные напитки и шумели. Администрация гостиницы вызвала полицию, которая привлекла Борисова и Павлова к административной ответственности.

Работодатель уволил Борисова и Павлова по подп. «б» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. С увольнением работники не согласились и обратились в суд с иском. Какое решение должен принять суд?

Задание 3. В коллективном договоре ООО «Электрон» предусмотрены следующие условия:

1) работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

2) при использовании работником ежегодного основного оплачиваемого отпуска до отработки соответствующего рабочего года, за который предоставляется отпуск, продолжительность такого отпуска может быть уменьшена пропорционально неотработанному времени;

3) ежегодный основной оплачиваемый отпуск может предоставляться работнику по частям, но при этом одна из частей не должна быть менее 14 календарных дней, а оставшиеся 14 дней делятся на две части по 7 календарных дней;

4) в случае наступления в период ежегодного основного оплачиваемого отпуска обстоятельств, являющихся основаниями для переноса или продления отпуска в соответствии с трудовым законодательством, работник обязан предупредить работодателя об указанных обстоятельствах в срок не позднее 3 календарных дней с момента их наступления;

5) работникам, работающим по совместительству, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в тот же период и той же продолжительности, что и ежегодный основной оплачиваемый отпуск по основному месту работы.

Дайте оценку соответствия обозначенных норм требованиям законодательных актов, содержащих нормы трудового права.

Задание 4. В соответствии с графиком отпусков Варламовой должен был быть представлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск с 1 апреля по 28 апреля 2016 г.

15 февраля Варламова обратилась к работодателю с письменным заявлением с просьбой перенести часть отпуска на март и предоставить его в период с 3 марта по 9 марта 2016 г., а оставшуюся часть отпуска предоставить в соответствии с графиком отпусков с 1 апреля.

Указанное заявление было принято работодателем, однако решение по заявлению Варламовой принято не было.

25 февраля Варламова обратилась к работодателю с требованиями о переносе отпуска на срок с 15 марта по 21 марта и в связи с нарушением работодателем обязанности по предупреждению о времени начала отпуска.

15 марта Варламова не вышла на работу, а 21 марта ее уволили за прогулы. Дайте правовую оценку действиям работника и работодателя.

Раздел 5. Заработная плата и нормирование труда

Тема 5.1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования

Тема 5.2. Государственные гарантии по оплате труда. Система оплаты труда

Практическое занятие №9 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с оплатой труда».

Цель: закрепить знание понятия заработной платы, структуры заработной платы, основных государственных гарантий в сфере оплаты труда, порядка установления заработной платы у конкретного работодателя, классификации систем оплаты труда и правовую характеристику отдельных систем оплаты труда, правил оплаты труда в особых условиях, отклоняющихся от нормальных, оснований и порядка удержания из заработной платы, правовых последствий нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы; формирование умения различать отдельные составные части заработной платы и виды премий; отличать компенсационные выплаты от стимулирующих; устанавливать наличие оснований для выплаты заработной платы в повышенном размере в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также определять размер повышения заработной платы; определять наличие оснований для удержаний из заработной платы и максимальный размер таких удержаний, анализировать соглашения, коллективные договоры и локальные нормативные акты в части нормирования и оплаты труда на предмет их соответствия требованиям трудового законодательства.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З9
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК 3-9, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.4

Ход работы:

Задание 1. В АО «Экспресс» было принято новое Положение об оплате труда, в котором предусматривалось две системы оплаты труда в зависимости от срока трудового договора. Работникам, согласившимся на заключение срочного трудового договора на срок до трех лет, оклад устанавливался в размере, увеличенном вдвое по сравнению с работниками, с которыми был заключен трудовой договор на неопределенный срок. Указанные работники принимались на работу без испытательного срока. Работникам, принятым по трудовому договору на неопределенный срок, всем без исключения устанавливался испытательный срок с уменьшением оклада на этот период на 30%. Система премирования по результатам работы была предусмотрена только для работников, заключивших срочный трудовой договор.

Оцените соответствие Положения об оплате труда АО «Экспресс» требованиям трудового законодательства.

Задание 2. При заключении коллективного договора в ООО «Ротор» между представителями работодателя и представителями работников возникли разногласия. Представители работников, ссылаясь на ТК РФ, настаивали на обязательном включении в коллективный договор следующих положений:

- 1) установить минимальный размер тарифной ставки и окладов на уровне 6500 руб., как это предусмотрено Отраслевым соглашением;
- 2) включить отдельным разделом в договор Положение о премировании, закрепив в нем производственные показатели премирования;

3) в соответствии со ст. 134 ТК РФ ежеквартально индексировать тарифные ставки и оклады;

4) установить доплату за работу в ночное время в размере 60% тарифной ставки или оклада.

Представители работодателя, ссылаясь на позицию директора, возражали против этих положений. Во-первых, по их мнению, ни в одной статье ТК РФ не закрепляется обязанность установления в коллективном договоре гарантий и льгот в соответствии с Отраслевым соглашением. Во-вторых, финансовое положение организации не позволяет гарантировать ежемесячную выплату таких зарплат. Что касается премирования, то, по мнению представителей работодателя, это вообще право директора. Относительно ст. 134 ТК РФ работодатель обратил внимание представителей работников на то, что статья не закрепляет индексацию как обязанность работодателя. Доплату за работу в ночное время следует установить в размере 20%, как это предусмотрено постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Помогите разрешить разногласия.

Задание 3. Алтайская была принята в ООО «Парнас» на должность менеджера по продажам. С ней был заключен срочный трудовой договор на три года. При подписании трудового договора у нее возникли вопросы по поводу корректности и правомерности следующих пунктов трудового договора об оплате труда:

1) работнику гарантируется выплата зарплаты в размере 7000 руб. (согласно штатному расписанию 7000 руб. — это должностной оклад);

2) зарплата выплачивается два раза в месяц: аванс 25-го числа текущего месяца, окончательный расчет 8-го числа следующего месяца;

3) надбавка составляет 10 000 руб. (в ООО отсутствует Положение о надбавках);

4) премии выплачиваются по результатам работы на усмотрение директора и по его приказу;

5) при досрочном расторжении трудового договора по инициативе работника работодатель удерживает с работника денежную сумму в размере одного оклада в счет возмещения вреда, причиняемого увольнением.

Дайте оценку данным положениям трудового договора.

Задание 4. Инженер Самойлов 5 марта не вышел на работу по неуважительной причине. При получении зарплаты за март он обнаружил, что ему не начислена премия за март, надбавка за стаж работы и не оплачен сам день отсутствия на работе. Самойлов обратился за разъяснениями в бухгалтерию. Как пояснили в бухгалтерии, премия не была начислена в связи с нарушением трудовой дисциплины (хотя по Положению о премировании она установлена за выполнение производственных показателей в течение месяца); надбавка за стаж работы носит стимулирующий характер, следовательно, Самойлов не имеет на нее права в связи с прогулом, а день прогула не оплачен, потому что он не отработал этот день и не выполнил норму рабочего времени. Самойлов возражал, так как, по его мнению, за нарушение трудовой дисциплины к нему могли применить только меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст. 192 ТК РФ.

Каково Ваше мнение по поводу сложившейся ситуации?

Раздел 6. Гарантии и компенсации

Тема 6.1. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций

Практическое занятие №10 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с предоставлением работникам гарантий и компенсаций».

Цель: закрепить знание понятий «гарантия», «компенсация», случаев предоставления гарантий и компенсаций работникам, виды, основания и размер ответственности за непредоставление гарантий и компенсаций работникам; формирование умения анализировать конкретные практические ситуации на предмет наличия права работника на предоставление ему гарантий и компенсаций.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З7
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК4, ОК5, ОК9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Задание 1. Шепелев был принят в ООО «Строймонтаж» по трудовому договору. Проработав три месяца, обратился к генеральному директору с заявлением о предоставлении отпуска для сдачи сессии в колледже, в котором он обучался на втором курсе. Генеральный директор предоставил отпуск, но без сохранения заработной платы, мотивируя тем, что Шепелев самостоятельно поступил в колледж, учится для себя и при приеме на работу не ставил работодателя в известность о том, что он обучается. Шепелев обратился с жалобой в инспекцию труда.

Правомерны ли действия работодателя.

Задание 2. Руководитель службы безопасности АО «Лазурит» Красавин был направлен в служебную командировку, в бухгалтерии ему была выдана авансом денежная сумма на командировочные расходы. По возвращении из командировки Красавин предоставил отчет о затратах на служебную командировку. С учетом полученного аванса и сданного отчета за Красавиным имелась задолженность в размере 2300 руб. Распоряжением директора указанная сумма была удержана из заработной платы Красавина.

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 3. Юрисконсульт ООО «Перспектива» Лазарева получила в отделе кадров письменное предупреждение о предстоящем увольнении в связи с сокращением ее должности. В этот же день она обратилась к директору с заявлением о возможности расторгнуть с ней трудовой договор до истечения срока, указанного в письменном предупреждении, выплатив ей дополнительную компенсацию в размере среднего заработка. Директор отказал в удовлетворении данного заявления, мотивируя тем, что она обязана отработать весь срок, указанный в предупреждении.

Разрешите данную ситуацию.

Задание 4. В трудовом договоре, заключенном с начальником планово-финансового отдела Храмовым, содержалось дополнительное условие о выплате выходного пособия в размере трех должностных окладов в случае его увольнения по основаниям, которые не относятся к дисциплинарным взысканиям. По истечении одного года работы Храмов написал заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель отказался выплачивать

Храмову выходное пособие, сославшись на отсутствие денег в организации. Храмов обратился в суд с исковым заявлением о взыскании выходного пособия в размере трех должностных окладов и процентов за нарушение работодателем срока выплаты этого пособия.

Подлежит ли иск Храмова удовлетворению?

Раздел 7. Трудовой распорядок и дисциплина труда

Тема 7.1. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения

Практическое занятие №11 «Составление документов, опосредующих действия работодателя по поощрению работника или привлечению его к дисциплинарной ответственности».

Цель: закрепление знаний о дисциплине труда и правовых методах ее обеспечения, перечне нормативных актов, устанавливающих правила поведения работника и работодателя, видах мер поощрения и порядок их применения; понятие дисциплинарного проступка и его характеристику; виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения; формирование умения ориентироваться в системе мер поощрений, применяемых работодателем; владеть процедурой привлечения работников к дисциплинарной ответственности; навыками составления документов, связанных с привлечением работника к дисциплинарной ответственности и применением к нему мер поощрения.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ, Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации», Проект Федерального закона № 52133-5 «Устав о дисциплине работников морского транспорта».

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У3, У4, 31, 32, 33, 36, 37.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК6, ПК1.1, ПК 1.3.

Ход работы:

Задание 1. Проведите сравнительный анализ ПВТР различных ведомств и выявите в них как общие черты, так и особенности. Сделайте вывод, чем обусловлены особенности отдельных ПВТР.

А) Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации»;

Б) Проект федерального закона № 52133-5 «Устав о дисциплине работников морского транспорта».

Задание 2. В соответствии с ч. 2 ст. 195 ТК РФ работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения, если подтвердился факт нарушения последними трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения. Как быть представителю органу работников, если работодатель отказывается применить к указанным работникам дисциплинарное взыскание, а факт нарушения подтвердился?

Задание 3. Подготовьте документы, необходимые:

- 1) для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора;
- 2) увольнения работника за появление в состоянии алкогольного опьянения;
- 3) оформления награждения работника ценным подарком.

Тема 7.2. Дисциплинарная ответственность и ее виды

Практическое занятие №12 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с дисциплиной труда».

Цель: закрепление знания понятия дисциплины труда и правовых методов ее обеспечения; перечня нормативных актов, устанавливающих правила поведения работника и работодателя; виды мер поощрения и порядок их применения; понятие дисциплинарного проступка и его характеристику; виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения; формирование умения определять основания для привлечения работников к дисциплинарной ответственности; квалифицировать поведение работника в качестве дисциплинарного проступка; ориентироваться в системе государственных наград, а также мер поощрений, применяемых работодателем; владеть понятийным аппаратом института дисциплины труда; процедурой привлечения работников к дисциплинарной ответственности; правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с дисциплиной труда.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ, Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З6, З7, З10.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК 1-6, ОК8, ОК9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4

Ход работы:

Задание 1. Начальник службы безопасности ООО «Глобал» представил к поощрению охранников Зайкова и Петренко за проявленную бдительность и совместные оперативные действия по предотвращению хищения продукции предприятия. В служебной записке указывалось, что Зайкову следует объявить благодарность и премировать его в размере 5000 руб., в то время как Петренко следует наградить почетной грамотой. Юрисконсульт выразил сомнения в правомерности просьбы начальника службы безопасности, указав, что, во-первых, применение двух поощрений не предусмотрено ТК РФ, во-вторых, не прошел год с момента применения к Зайкову дисциплинарного взыскания в виде замечания, в-третьих, нельзя применять разные меры поощрения к работникам за одно и то же действие, так как это может быть расценено как проявление дискриминации. Согласны ли Вы с юрисконсультом?

Задание 2. Проектировщику Кузнецову объявлено замечание за отказ ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда. Двум работникам был объявлен выговор: токарю Резцову за работу на станке без защитных очков, а повару столовой Пироговой за неоднократный отказ пройти медицинский осмотр. Однако через три дня Резцов опять работал без защитных очков, Пирогова так и не прошла медосмотр, а Кузнецов повторно отказался знакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда. После получения объяснений по поводу проступков, Резцов и Пирогова были уволены по подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а Кузнецов по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя? Является ли бездействие работников нарушением трудовой дисциплины? Какие обязанности в сфере охраны труда установлены для работников?

Задание 3. В ПВТР ОАО «Меркурий» закреплены следующие обязанности работников.

1. В первый день отсутствия на работе работник обязан сообщить о причинах и продолжительности отсутствия на работе своему непосредственному руководителю или в отдел кадров организации. Если работник данное требование не выполняет, то на следующий день работодатель имеет право издать приказ об увольнении работника за прогул.

2. Работники обязаны появляться на работе только в одежде черно-белых тонов. Если работник нарушает требования дресс-кода, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3. Работник обязан посещать корпоративные мероприятия, проводимые как во время, так и после работы. При отсутствии работника на мероприятии во время рабочего дня он может быть уволен за прогул, при отсутствии после работы - лишен премии.

4. Запрещается пользоваться сотовыми телефонами в личных целях в рабочее время. За нарушение предусмотрен штраф.

5. Запрещается проносить на территорию организации флэшкарты, дискеты и любые иные предметы, которые могут служить носителем электронной информации. За нарушение этого правила предусмотрено лишение премии.

Соответствуют ли данные положения ПВТР действующему законодательству?

Задание 4. Используя СПС, выполните одно из следующих заданий:

А. Подготовьте карту-схему всех видов государственных наград, существующих в Российской Федерации, а также наград по законодательству вашего субъекта РФ.

Б. Выявите льготы и преимущества, предоставляемые работникам при наличии государственных наград, а также наград субъектов РФ и муниципальных образований.

В. На основании Указа Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» составьте схему порядка представления работника к государственной награде почетному званию «Заслуженный юрист Российской Федерации».

Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Тема 8.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Тема 8.2. Ученический договор

Практическое занятие №13 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с регулированием отношений, возникающих при заключении ученического договора».

Цель: закрепление знаний содержания ученического договора, основания и порядок его прекращения; формирование умения отличать ученический договор от иных соглашений о профессиональном образовании; разрешать трудовые конфликты, связанные с применением законодательства о трудовом (ученическом) договоре.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, З1, З2, З3, З7
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК4, ОК8, ПК 1.1

Ход работы:

Задание 1. ООО «Энергоприбор» заключило ученический договор с выпускниками общеобразовательной школы Федоровым и Семеновым на обучение по специальности менеджера по продаже электротехнических товаров. В период обучения Федоров пропускал занятия, нарушал учебную дисциплину, за что был отчислен администрацией учебного производственного комбината. Семенов прекратил обучение самовольно. По приказу директора общества им прекратили выплату стипендии и расторгли ученический договор.

Федоров и Семенов обратились в суд, требуя восстановить их на работе и выплатить заработную плату в размере установленного федеральным законом МРОТ за время вынужденного прогула, имевшего место по вине работодателя. При этом они ссылались на плохую организацию учебного процесса в учебно-производственном комбинате и неправомерные действия руководителя ООО, в одностороннем порядке расторгнувшего с ними ученический договор.

Какое решение должен принять суд?

Задание 2. 17-летнему Назарову после окончания обучения по ученическому договору ввиду отсутствия вакансии по его специальности предложили временную работу подсобного рабочего, от которой он отказался. Считая нарушенным свое право на профессиональную подготовку, Назаров обратился в суд. В исковом заявлении он просил обязать ООО «Уралмонтаж» предоставить ему работу по полученной специальности и выплатить заработную плату за время вынужденного прогула по вине работодателя. Работодатель подал в суд встречный иск с требованием о взыскании с Назарова стипендии и затраченной на его обучение суммы.

Нарушены ли права работника и работодателя? Какое решение вынесет суд?

Задание 3. Кассиру Поповой предложили пройти трехнедельное обучение по программе «1С-Бухгалтерия», с чем она согласилась и заключила с работодателем ученический договор. В договоре предусматривалось, что на период обучения она полностью освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей по трудовому договору и

будет получать стипендию в размере минимальной оплаты труда, установленной федеральным законом. Стипендия оказалась меньше размера минимальной заработной платы, установленной социально-партнерским соглашением в субъекте РФ, в связи с чем она потребовала ее увеличения.

Правомерны ли требования кассира Поповой?

Задание 4. В связи с введением в действие изменений в ГК РФ работодатель намерен направить работника, занимающего должность юрисконсульта, на обучение на двухдневный семинар, проводимый в выходные дни.

Обязан ли работник пройти такое обучение? Оформляется ли такое обучение ученическим договором? Обязан ли работодатель оплатить работнику выходные дни в рамках ст. 153 ТК РФ или предоставить ему отгулы?

Раздел 9. Охрана труда

Тема 9.1. Понятие, содержание и значение охраны труда. Законодательство об охране труда

Тема 9.2. Обязанности сторон трудовых отношений в области охраны труда

Тема 9.3. Организация охраны труда и ее органы

Тема 9.4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Тема 9.5. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью

Практическое занятие № 14. «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с организацией охраны труда на производстве».

Цель: закрепление знания понятия охраны труда и правовых методов ее обеспечения; государственных нормативных требований охраны труда; гарантий права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда; прав и обязанностей сторон трудовых отношений в сфере охраны труда; порядка проведения специальной оценки условий труда и значения результатов специальной оценки условий труда; основных требований к процедуре расследования несчастных случаев на производстве; формирование умения ориентироваться в системе государственных стандартов в сфере охраны труда; определять необходимость обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, выдачи молока и лечебно-профилактического питания; владеть понятийным аппаратом института охраны труда; навыками организации контроля за соблюдением работодателем государственных нормативных требований охраны труда.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З7, З10.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК 1-5, ОК9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.2

Ход работы:

Задание 1. В связи с увеличением цен на бензин и недостатком денежных средств начальник котельной принял решение завозить молоко для кочегаров (его недельную

норму) раз в неделю, а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Правомерно ли такое решение работодателя? Кто устанавливает нормы бесплатной выдачи молока? Может ли работодатель вместо молока выплатить работникам эквивалентную стоимость продукта?

Задание 2. При заключении коллективного договора работники завода по изготовлению шпал поставили вопрос об обеспечении их специальными средствами для мытья рук. По их утверждению, при работе с мазутом руки не отмываются мыльной водой. Представитель работодателя заявил, что по установленным нормативам работники должны быть обеспечены только мылом, выдача иных средств гигиены не предусмотрена. Кто из них прав? Какие средства положены работникам по нормативам? В каком документе должны быть указаны нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника?

Задание 3. Прокурор города обратился в суд с иском к АО «Теплоэнергоснаб» о возложении обязанности установить квоту для приема на работу инвалидов в размере 13 рабочих мест. Прокурор указал, что среднесписочная численность работников Общества составляет 686 человек, в связи с чем минимальное количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов должно составлять 13 мест, которые у ответчика отсутствуют.

Представители ответчика с иском прокурора не согласились, сообщив, что у них отсутствует возможность принимать на работу инвалидов, так как все должности связаны с тяжелыми условиями труда. Правом на создание в счет установленной квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов в другой организации они воспользоваться не желают.

Подлежит ли иск прокурора удовлетворению?

Задание 4. Плотичкин обратился в суд с иском о признании несчастного случая, связанным с производством. Указал, что с ним произошел несчастный случай, в результате которого он получил травму, ему была установлена инвалидность, он был признан нетрудоспособным. Несчастный случай произошел во время рабочей смены на территории работодателя по причине отсутствия световой сигнализации и громкой связи оповещения.

По мнению ответчика, причиной несчастного случая с Плотичкиным явилось нахождение его в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем несчастный случай не связан с производством.

Является ли получение Плотичкиным травмы несчастным случаем на производстве?

Раздел 10. Материальная ответственность сторон

Тема 10.1. Понятие и условия материальной ответственности

Тема 10.2. Виды и пределы материальной ответственности.

Практическое занятие № 15. «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с привлечением стороны трудового правоотношения к материальной ответственности».

Цель: формирование знания понятия материальной ответственности в трудовом праве; условий наступления материальной ответственности сторон трудового договора; случаев привлечения к материальной ответственности работодателя; обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; видов материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю; случаев полной материальной ответственности работников; правила заключения договоров о полной материальной ответственности работников; порядок взыскания ущерба с работника и работодателя; формирование умения отличать материальную ответственность от гражданско-правовой имущественной ответственности; определять наличие условий наступления материальной ответственности; определять вид материальной ответственности работника в зависимости от конкретной ситуации.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У3, У4, 31, 32, 33, 37, 311.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК4, ОК6, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Задание 1. Инженер Золотова мать ребенка-инвалида. В соответствии с графиком отпусков она должна была пойти в отпуск с 15 марта. На это время она записала сына на бесплатную операцию. 10 марта начальник отдела кадров сообщил ей, что поскольку из подразделения за последние два месяца уволились сотрудники, работать некому, поэтому отпуск с 15 марта ей предоставлен не будет. В итоге Золотовой предоставили отпуск только 30 апреля, в результате операцию ребенку из-за пропуска очереди на бесплатное лечение пришлось делать платно. Золотова обратилась в суд с требованием привлечь работодателя к материальной ответственности: возместить стоимость операции сына в размере 70 000 руб., а также компенсировать моральный вред в размере 100 000 руб.

Решите дело.

Задание 2. В результате грубого нарушения технологического процесса токарь Аксененко повредил станок, ремонт которого обошелся работодателю в 100 000 руб. Поскольку станок ремонтировался три недели, работодатель не получил запланированную прибыль в размере 150 000 руб., заплатил штраф за недопоставленную продукцию в размере 50 000 руб., а также оплатил двум сменщикам Аксененко простой в размере 40 000 руб. Заработная плата Аксененко составляет 30 000 руб.

Может ли Аксененко быть привлечен к материальной ответственности? Если может, то в каких пределах?

Задание 3. Пользуясь таблицей, ответьте на следующие вопросы:

- 1) какой вид материальной ответственности должен быть применен к работникам, виновным в причинении ущерба;
- 2) в какой сумме виновные должны возместить ущерб;
- 3) в каком порядке следует взыскать причиненный ущерб, если виновные отказались от добровольного возмещения?

<i>Трудовая функция</i>	<i>Вид ущерба</i>	<i>Размер ущерба (руб.)</i>	<i>Средняя зарплата (руб.)</i>
Зав. складом	Недостача тары	35 000	40 000
Специалист по кадрам	Поломка компьютера из-за использования флеш-карты с вирусами	15 000	20 000
Кладовщик	На складе сгорел товар	11 000	15 000
Сторож	Ущерб от похищения товара из магазина (уснул во время дежурства)	15 000	9 500
Зам. директора по инновациям	Передал фирме-конкуренту диск с новейшими разработками компании	700 000	70 000

Задание 4. Помогите инженеру по закупкам Иванчуку рассчитать размер денежной компенсации, который должен заплатить ему работодатель за задержку выплаты заработной платы, исходя из следующих условий: ежемесячная заработная плата Иванчука составляет 37 000 руб., день выплаты заработной платы 2 ноября, однако заработная плата выплачена лишь 25 декабря.

Используйте ставку рефинансирования ЦБ РФ на день выполнения задания.

Раздел 11. Защита трудовых прав работников

Тема 11.1. Защита трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Тема 11.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

Практическое занятие № 16. «Изучение способов защиты трудовых прав и законных интересов работников».

Цель: закрепление знания понятия и сущности правовой защиты субъективных прав работника; способов защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работника; понятия и признаков самозащиты, форм самозащиты; полномочия профессиональных союзов в сфере защиты трудовых прав и законных интересов работников; понятия и видов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства; системы органов, осуществляющих государственный, ведомственный и общественный контроль и надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства; порядка проведения проверок соблюдения работодателями трудового законодательства и оформления их результатов; правовых последствий нарушения работодателями трудовых прав работников; формирование умения определять компетенцию различных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства; определять предмет проверок, проводимых органами контроля и надзора; анализировать причины нарушений трудового законодательства, готовить соответствующие предложения по их устранению; принимать необходимые меры по защите прав и законных интересов работника, выявления и предупреждения нарушений требований трудового законодательства.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З7.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК3, ОК4, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Задание 1. Петров устроился на работу в ООО «Фокус» на должность юрисконсульта. Через два месяца руководитель издал приказ о возложении на него обязанностей инспектора отдела кадров с оплатой в размере 25% от его должностного оклада. Петров при ознакомлении с приказом сделал в приказе отметку о своей несогласии с таким назначением и отказался впоследствии исполнять обязанности инспектора отдела кадров. Работодатель объявил ему выговор.

Правомерно ли поступил работодатель? Какие способы защиты своих прав может применить Петров?

Задание 2. Иващенко устроился на работу диспетчером станции скорой медицинской помощи. В связи тем, что в организации задержали выплату заработной платы более чем на две недели, он написал заявление о приостановлении работы, вручил его начальнику станции скорой медицинской помощи и перестал ходить на работу. Через три дня

начальник станции скорой медицинской помощи издал приказ об увольнении Иващенко. Получив приказ, тот обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Оцените правомерность действий сторон. Правомерно ли Иващенко оставил работу? Законно ли его уволил работодатель? Какое решение должен вынести суд?

Задание 3. В профсоюзный комитет ОАО «Уралмаш» 17 сентября 2018 г. были направлены проекты приказов на увольнение следующих работников членов профсоюза:

1) инженера Васильевой (матери двоих несовершеннолетних детей) по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

2) экономиста Федорова по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

3) бригадира грузчиков Солодова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

4) мастера производственного участка Иванова (отца трех малолетних детей, жена не работает) по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

22 сентября профсоюз направил работодателю мотивированное решение с согласием на увольнение Солодова и несогласием на увольнение Васильевой, Федорова и Иванова. Несмотря на отрицательное мнение профсоюзного комитета по трем кандидатурам 23 сентября все указанные работники были уволены.

Профсоюзный комитет обжаловал действия работодателя в ГИТ.

Правомерны ли действия профсоюза? Чем профсоюз может мотивировать свое мнение? Какое решение примет ГИТ?

Задание 4. Профсоюзный инспектор труда, осуществляя проверку организации, затребовал ведомости по заработной плате. Руководитель организации отказал под предлогом того, что эти сведения являются коммерческой тайной и к тому же относятся к персональным данным работников.

Прав ли руководитель? Помогите разрешить данную ситуацию.

Раздел 12. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения

Тема 12.1. Трудовые споры, их разграничение и причины возникновения

Тема 12.2. Понятие, характеристика и способы разрешения индивидуальных трудовых споров

Тема 12.3 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судебном порядке

Практическое занятие № 17. «Составление заявления в орган по рассмотрению трудовых споров».

Цель: закрепление знания понятия и способов защиты трудовых прав работников; форм защиты трудовых прав и интересов работников профессиональными союзами; основных задач и полномочий федеральной инспекции труда и прокуратуры; формирование умения анализировать конкретные практические ситуации на предмет выбора оптимальной формы защиты трудовых прав работников; владеть навыками составления обращений, заявлений, жалоб в надзорно-контрольные органы.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З7.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1-6, ОК8, ОК9, , ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Кейс «Освобождение от должности»

Котов А.П. работает в должности заведующего нейрохирургическим отделением Городской клинической больницы № 4 г. Коврова Владимирской области с 1991 г. и является главным нейрохирургом г. Коврова с 1992 г.

Приказом от 2 октября 2015 г. №9 18 за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей и невыполнение приказа от 10 февраля 2014 г. № 24 Котову А. П. был объявлен выговор, и он был освобожден от занимаемой должности заведующего нейрохирургическим отделением и переведен на должность врача-нейрохирурга (приказы прилагаются).

После ознакомления с данным приказом состояние здоровья Котова А. П. резко ухудшилось, и он до 21 мая 2016 г. находился на больничном. В перерывах между больничными Котову А. П. по его личным заявлениям предоставлялись ежегодные отпуска.

Котов А.П. вышел на работу 23 мая 2016 г., в должности заведующего нейрохирургическим отделением уже работал Сокольский Ю. К. (приказ о переводе Сокольского Ю. К. прилагается).

Задания:

1. Проанализировать предлагаемую ситуацию и прилагаемые документы и объяснить, законны ли действия и приказы работодателя.
2. В случае отрицательного ответа выяснить, какие действия может предпринять Котов А.П. для восстановления своих прав.
3. В случае выявления факта (фактов) нарушения прав Котова А. П. составить необходимые документы для их восстановления.

**Муниципальное лечебно-профилактическое учреждение
Городская клиническая больница №4 г. Коврова
ГКБ №4 г. Коврова**

ПРИКАЗ

«10» февраля 2019 г.
О ведении журнала учета
Наркотических средств

№ 24

Приказом Минздрава России от 13 ноября 2018 г. №1938 была введена новая форма журнала учета приема-выдачи наркотических и сильнодействующих средств в учреждениях здравоохранения.

В связи с вышеизложенным
Приказываю:

1. Заведующим отделениями с 1 марта 2019 г. вести учет наркотических и сильнодействующих средств в журнале по новой форме, утвержденной приказом Минздрава России от 13 ноября 2018 г. № 1938.
2. Заведующей канцелярией Сморгдской Ю.У. ознакомить заведующих отделениями с настоящим приказом под роспись.
3. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя главного врача Козлову В.Н.

Главный врач

Львов

Н.В. Львов

**Муниципальное лечебно-профилактическое учреждение
Городская клиническая больница №4 г. Коврова
ГКБ №4 г. Коврова**

ПРИКАЗ

«02» ноября 2019 г.
Об объявлении выговора Котову А.П.

№ 18/к

За ненадлежащее исполнение должностных обязанностей и невыполнение приказа от 10 февраля 2019 г. № 24, руководствуясь статьями 192,193 ТК РФ,

Приказываю:

1. Заведующему нейрохирургическим отделением Котову А.П. объявить выговор.
2. Котова А.П. освободить от занимаемой должности заведующего нейрохирургическим отделением и перевести на должность врача-нейрохирурга того же отделения.
3. Заведующей канцелярией Сморгдской Ю.У. ознакомить Котова А.П. с настоящим приказом под роспись.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя главного врача Козлову В.Н.

Главный врач

Львов

Н.В. Львов

Практическое занятие № 18. «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком разрешения индивидуального трудового спора».

Цель: закрепление знания понятия и способов защиты трудовых прав работников; форм защиты трудовых прав и интересов работников профессиональными союзами; основных задач и полномочий федеральной инспекции труда и прокуратуры; формирование умения анализировать конкретные практические ситуации на предмет выбора оптимальной формы защиты трудовых прав работников; владеть навыками составления обращений, заявлений, жалоб в надзорно-контрольные органы; закрепление знания понятия и предмета индивидуального трудового спора; видов индивидуальных трудовых споров; системы органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры; порядка создания и функционирования КТС; порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров КТС и судами; сроков рассмотрения индивидуальных трудовых споров судами и КТС; порядка обжалования решений КТС; порядка исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам; процедуры альтернативного урегулирования индивидуальных трудовых споров (процедуры медиации); формирование умения отличать индивидуальный трудовой спор от коллективного трудового спора; разграничивать индивидуальные трудовые споры от других споров, рассматриваемых судами (гражданско-правового характера и иных); определять виды индивидуальных трудовых споров и устанавливать особенности их рассмотрения; правильно формулировать иски (предмет иска) по индивидуальному трудовому спору, исключая необоснованные, неграмотно или произвольно сформулированные требования, не основанные на нормах трудового законодательства; правильно определять сроки для обращения в суд в зависимости от вида индивидуального трудового спора; определять в зависимости от вида спора возможность его рассмотрения КТС и судами; правильно определять подсудность индивидуальных трудовых споров; находить способы внесудебного и досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров; владеть навыками ориентации в системе правовых норм, регулирующих рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров (с учетом положений гражданского процессуального законодательства); методикой выработки правовой позиции для защиты прав и интересов сторон трудового спора.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З7.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК3, ОК4, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Задание 1. Смирнов обратился в суд с жалобой на работодателя (ООО «Антарес») и КТС, действующую в ООО «Антарес», просил признать незаконными приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности и решение КТС.

Приказом Директора ООО истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за опоздание на работу. С приказом он не согласен, поскольку дисциплинарного проступка в виде опоздания на работу не совершал, опоздал на рабочее место на два часа по уважительной причине, ввиду поломки городского общественного транспорта. Поскольку решением КТС в признании приказа об объявлении выговора незаконным истцу было отказано, он просил решение комиссии признать неправомерным, мотивируя тем, что в состав комиссии были включены работник ООО, являющийся сыном директора ООО, а также лицо, у которого с ООО не трудовые, а гражданско-правовые

отношения (юрист по договору возмездного оказания услуг). Также Смирнов указал, что протокол заседания КТС подписан членом комиссии, который опоздал к началу рассмотрения спора и присутствовал уже после того, как истец дал комиссии свои объяснения по факту опоздания на работу.

Какое решение должен принять суд? Правильно ли оформлены искивные требования Смирнова? Каковы правила формирования и проведения заседаний КТС?

Задание 2. Дьяков обратился в суд с иском к ООО «Призма» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Ввиду отсутствия юриста ООО «Призма» заключило договор с адвокатом на оказание услуг представителя в суде по делу Дьякова. Размер вознаграждения адвоката по договору составляет 20 000 руб. Решением суда в иске Дьякову было отказано. ООО «Призма» обратилось в суд с иском о взыскании с Дьякова 20 000 руб., которые были выплачены представителю за предоставление его услуг по делу о восстановлении на работе.

Подлежат ли взысканию с Дьякова понесенные обществом расходы на оплату услуг представителя?

Задание 3. Пчелкин был уволен из ООО «Металлинвест» по собственному желанию 15 октября 2015 г. Получив окончательный расчет, он увидел, что ему не выплачена компенсация за неиспользованные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день за весь период его работы в обществе с 2005 по 2015 гг. Дополнительные отпуска в период работы ему не предоставлялись. 10 января 2016 г. он обратился в суд с иском о взыскании компенсации за неиспользованные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день за весь период его работы в обществе. Представитель ООО «Металлинвест» заявил о том, что Пчелкин имеет право на компенсацию за неиспользованный дополнительный отпуск только за последний рабочий год, поскольку за остальные периоды не имеет права ввиду пропуска срока, который составляет три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Какое решение должен вынести суд? Пропущен ли работником срок обращения в суд?

Задание 4. Решением районного суда Шишкин был восстановлен на работе в ООО «Спектр». На следующий день после оглашения решения Шишкин обратился к работодателю с требованием издать приказ о восстановлении его на работе немедленно. Директор ООО «Спектр» дал указание начальнику отдела кадров издать приказ о восстановлении Шишкина только после того, как их апелляционная жалоба будет рассмотрена в областном суде. Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

Тема 12.4. Коллективные трудовые споры: понятие и признаки

Тема 12.5. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже

Тема 12.6. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Практическое занятие № 19. «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком разрешения коллективных трудовых споров».

Цель: закрепление знания понятия трудовых споров и их разграничение; порядка рассмотрения коллективных трудовых споров на стадиях и их разрешения, основных

нормативно-правовых актов, регулирующих порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров; формирование умения анализировать юридические факты, применять на практике нормативные правовые акты, регулирующие порядок разрешения коллективных трудовых споров; владеть приемами примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора как примирительной комиссией, так и на стадии посредничества; владеть всей полнотой средств для разрешения коллективного трудового спора, включая трудовой арбитраж.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З7.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК3, ОК4, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Задание 1. ОАО Александринская горно-рудная компания 15 июля 2012 г. обратилось в Челябинский областной суд с иском к забастовочному комитету о признании предупредительной часовой забастовки, проведенной 6 июля 2012 г., незаконной. Судом установлено, что 2 июля 2012 г. (пятница), в администрацию ОАО было направлено два документа:

1) уведомление, подписанное представителем забастовочного комитета Князьковой Н. М., о начале предупредительной забастовки в связи с невыполнением работодателем соглашения, достигнутого в августе 2010 г. в ходе разрешения коллективного трудового спора (без протокола о проведении собрания (конференции) работников);

2) требования работников о повышении с 1 июля 2012 г. уровня заработной платы на 30% путем увеличения окладов и тарифов с последующей индексацией не реже, чем один раз в полгода.

Предупредительная забастовка была назначена на 12 часов 6 июля 2012 г., однако работники (без предупреждения работодателя) решили вместо забастовки провести митинг в поддержку своих требований с 12 до 13 часов в указанный в уведомлении день.

При этом, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ОАО обеденный перерыв у работников с 12 до 12.40.

Какие нарушения трудового законодательства допущены при организации забастовки? Как можно квалифицировать проведенный митинг? Какое решение должен принять суд?

Задание 2. Генеральный директор организации, не согласный с проводившейся профкомом забастовкой, обратился в областной суд с иском о признании забастовки незаконной, поскольку не были проведены примирительные процедуры и тем самым нарушен порядок разрешения коллективных трудовых споров.

В судебном заседании председатель профкома пояснил, что несоблюдение порядка разрешения спора связано с тем, что генеральный директор и представители дирекции всячески уклонялись от создания примирительной комиссии или иного органа, по их вине было невозможно создать примирительную комиссию или трудовой арбитраж, несмотря на неоднократные предложения профкома.

Какое решение, по вашему мнению, вынесет областной суд?

Задание 3. Дирекция организации предупредила профсоюзный комитет, что в связи с реорганизацией будет ликвидирован отдел маркетинговых исследований. Часть его

работников, с их согласия, может быть переведена в отдел продаж, остальные должны быть уволены по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Узнав об этом, работники потребовали от дирекции сохранения указанного отдела и численности работников. Работники также предупредили, что в противном случае они прибегнут к забастовке.

Какой вы видите выход из этой конфликтной ситуации?

Задание 4. Токарь 5 разряда Кузнецов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула. В судебном заседании было установлено, что Кузнецов был уволен 18 января 2018 г. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в связи с тем, что 11 января 2018 г. он отсутствовал на работе, за что ему был объявлен выговор, а 14 января после ознакомления с приказом о наложении взыскания он отказался приступить к работе. Кузнецов объяснил, что с приказом об объявлении ему выговора и увольнением он не согласен, поскольку выполнять свою работу не имел возможности, так как 10 января профком объявил о проведении забастовки и 11 января в цехе никто не работал. О работе примирительной комиссии ничего не сообщалось. Забастовка была объявлена из-за того, что работникам не выплачивалась заработная плата более трех месяцев.

В каком порядке разрешается коллективный трудовой спор? Каковы последствия участия в забастовке для работников? Какое решение примет суд?

Практическое занятие № 20. «Составление документов сопровождающих коллективный трудовой спор».

Цель: закрепление знания признаков коллективного трудового спора; порядка разрешения и процедур рассмотрения коллективных трудовых споров на стадиях и их разрешения, основных нормативно-правовых актов, регулирующих порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров; формирование умения анализировать юридические факты, определять предмет коллективного трудового спора с целью выработки правовой позиции по его разрешению; владеть приемами примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора; владеть навыками составления документов, сопровождающих коллективный трудовой спор.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З7.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК3, ОК4, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Задание 1. Генеральный директор акционерного общества обратился к юристу за консультацией по следующим вопросам:

- должен ли он создавать комиссию по трудовым спорам (КТС);
- кого можно включить в состав КТС от работников;
- какое количество членов должно быть в КТС;
- может ли КТС рассматривать коллективные трудовые споры?

Сформулируйте ответы на поставленные вопросы.

Задание 2. В ФГУП «Центр химии силикатов» была создана КТС в количестве 12 человек. В течение следующего года из организации были уволены трое членов КТС. На очередном заседании помимо уволенных не смогли присутствовать еще двое членов КТС.

В результате в рассмотрении трудового спора участвовали четверо представителей от работодателя, в том числе председатель комиссии, и трое – от работников. При принятии решения по трудовому спору возникли разногласия. В результате было принято решение, предложенное председателем, поскольку за него проголосовали все присутствовавшие на заседании представители работодателя.

Законно ли решение КТС при таком кворуме и таком распределении голосов? Как следует поступить представителям работников, не согласным с принятым решением?

Задание 3. Коллектив преподавателей вуза принял решение о присоединении к всероссийской забастовке, объявленной ЦК профсоюза. Организацию забастовки поручили профком вуза.

Какие действия должен предпринять профком?

Задание 4. В Судебную коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан обратился генеральный директор ФГУП «Башкирские авиалинии» с требованием о признании забастовки коллектива летного отряда данной организации незаконной. В обоснование своих требований он ссылаясь на то, что летный отряд не является самостоятельным структурным подразделением, работодателя о проведении забастовки не уведомили письменно за десять календарных дней, отсутствовал коллективный трудовой спор.

Председатель совета профсоюза летного отряда ФГУП «Башкирские авиалинии» в судебном заседании заявил, что в структуре авиакомпании летный отряд был выделен в отдельное подразделение, его работа протекала в особых условиях с определенной правовой регламентацией вне территории авиакомпании, имела свою специфику в оплате и пенсионном обеспечении, следовательно, работники летного отряда могли объявить забастовку. Сроки не были соблюдены потому, что совет профсоюза опасался массовых увольнений работников за участие в забастовке.

Разрешите спор. Является ли проведение забастовки при данных обстоятельствах законным, могли ли работники летного отряда провести забастовку? Составьте все необходимые документы для разрешения коллективного трудового спора.

Информационное обеспечение обучения

Основная литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 313 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01249-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450711>

2. Головина, С. Ю. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина ; под редакцией С. Ю. Головиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 346 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-00914-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450717>

3. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 197 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-03674-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452887>.

Дополнительная литература

1 Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 332 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450701>

2. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 220 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07901-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450912>

3. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 382 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-06973-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450971>