

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 28.10.2024 18:39:59
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС

Факультет таможенного администрирования и безопасности
кафедра безопасности

УТВЕРЖДЕНА
решением методической комиссии по
специальности 40.05.01
Протокол № 1 от 31.08.2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.О.31 Трудовое право

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код, наименование направления подготовки)

Специализация «Государственно-правовая»

(специализация)

Юрист

(квалификация)

Очная, заочная

(формы обучения)

Год набора – 2021

Автор–составитель:

доцент кафедры правоведения, к.ю.н., доцент Б.А. Левитанус

Заведующий кафедрой безопасности

к.э.н., доцент

Т.Н. Тарасова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
2. Оценочные средства по дисциплине
 - 2.1 Текущий контроль
 - 2.2 Промежуточная аттестация
3. Описание системы оценивания, шкала оценивания.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения	Наименование индикатора достижения
ОПК ОС-3	Способен разрабатывать нормативные правовые акты и нормативные документы, в том числе служебные в сфере своей профессиональной деятельности	ОПК ОС-3.2	Демонстрирует умение разрабатывать нормативные правовые акты и нормативные документы, в том числе служебные в сфере своей профессиональной деятельности; демонстрирует умение толкования и применения нормативных правовых актов различных уровней для решения профессиональных, в том числе служебных задач
ОПК ОС-4	Способность в точном соответствии с законом выявлять юридически значимые события и факты и давать им юридическую оценку	ОПК ОС-4.2	В точном соответствии с законом выявляет значимость юридических фактов и дает им юридическую оценку
ОПК ОС-5	Способен применять нормы материального и процессуального права в точном соответствии с действующим законодательством	ОПК ОС-5.2	Применяет нормы материального и процессуального права при решении правовых проблем
ОПК ОС-6	Способность принимать обоснованные юридические решения в соответствии с действующим законодательством	ОПК ОС-6.2	На основе юридических фактов определяет алгоритм действий в конкретных правовых ситуациях

2. Оценочные средства по дисциплине

2.1 Текущий контроль

Тема 1. Понятие, принципы и система трудового права

Вопросы для устного опроса:

1. Предмет трудового права.
2. Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.
3. Индивидуальные и коллективные трудовые отношения работников с работодателями.
4. Основания возникновения трудовых отношений.
5. Стороны трудовых отношений.
6. Методы трудового права.
7. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.
8. Принципы трудового права, их соотношение с общеправовыми (основными) и межотраслевыми принципами. Общая характеристика принципов трудового права, их классификация и реализация в нормах трудового права.
9. Система трудового права и система трудового законодательства.
10. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и др.).

Темы докладов:

1. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.
2. Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда.
3. Тенденции развития трудового законодательства Российской Федерации в современный период.

Тест:

1. Какой отраслью права регулируются отношения по управлению трудом?
а) трудовым;
б) гражданским
в) административным.
2. Какой отраслью права регулируется порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде?
а) трудовым;
б) гражданским процессуальным;
в) административным.
3. Какой отраслью права регулируется порядок защиты работниками своего достоинства и деловой репутации в период трудовой деятельности?
а) трудовым;
б) гражданским;
в) административным.
4. Может ли возникнуть трудовое отношение между работником и работодателем без заключения трудового договора?
а) может;
б) не может.
5. Как устанавливается порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров?
а) законодательством Российской Федерации;
б) актами органов местного самоуправления;
в) локальными нормативными актами работодателей.

Ситуационные задачи:

Задача 1 С целью художественного оформления здания детского комбината ОАО «Сибкабель» к Новому году были проведены следующие мероприятия: родители детей, посещающих комбинат, произвели в нескольких комнатах косметический ремонт, а также сшили новогодние костюмы для всех детей; электрик ОАО сделал праздничную иллюминацию здания; приглашенный по договору художник оформил актовый зал; воспитатели после работы украсили елку и актовый зал, потратив на это несколько вечеров; игрушки для елки и подарки детям делали во время занятий члены кружка мягкой игрушки. В каких правоотношениях с комбинатом состоят все участники работ по праздничному оформлению? Как должен быть оплачен их труд?

Задача 2 Фирма «Прогресс» заключила договор аренды с Петровой, согласно которому Петрова предоставляла фирме свою двухкомнатную квартиру под офис за определенную плату. Кроме того, в договоре предусматривалась обязанность Петровой производить уборку в помещении офиса, за что фирма будет выплачивать ей ежемесячно 8 500 руб. По истечении года Петрова потребовала предоставить ей оплачиваемый отпуск в

соответствии с Трудовым кодексом РФ или произвести его компенсацию в денежной форме, а также оплатить больничный листок за 2 недели болезни, имевшей место в самом начале ее работы в офисе. Подлежат ли удовлетворению требования Петровой?

Задача 3 Водитель автоколонны Антонов, нарушив правила дорожного движения, совершил наезд на пешехода Сергеева, которому причинил легкие телесные повреждения. За совершенный проступок Сергеев был лишен водительских прав на 6 месяцев, в связи с чем администрация автоколонны перевела его работать слесарем. Сергеев предъявил иск в суд о взыскании с автоколонны стоимости поврежденной при наезде одежды. Суд удовлетворил его иск. Какие нормы были применены в данном случае?

Задача 4 Какие из приведенных ниже отношений регулируются трудовым законодательством? Нарушены ли нормы трудового права в каких-то случаях? 1) капитану полиции объявили строгий выговор за грубое нарушение служебной дисциплины; 2) индивидуальный предприниматель Петров отказался от услуг няни своего трехлетнего сына без предупреждения, объяснения причин и выплаты заработка за 2 месяца; 3) студента экономического факультета университета отчислили за пропуски занятий и неоплату обучения в срок; 4) помощник адвоката был уволен в связи с уходом адвоката на пенсию по возрасту; 5) капитану пассажирского судна директор речного порта предоставил беспроцентную ссуду на лечение ребенка; 6) главному специалисту управления судебного департамента отказано в присвоении классного чина по результатам аттестации; 7) частный нотариус предоставила себе отпуск по беременности и родам.

Задача 5 При рассмотрении в суде искового заявления Караваева к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации было закреплено условие, не предусмотренное в действующем законодательстве, но не ухудшающее положение работников по сравнению с законодательством. Условие касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников по инициативе работодателя по всем основаниям, предусмотренным ст. 81 Трудового кодекса РФ, что не соответствует ст. 82 Трудового кодекса РФ. Караваев был уволен за прогул без согласования с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанного условия для определения правомерности увольнения Караваева. Какое решение должен принять суд?

Тема 2. Источники трудового права.

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Трудовое законодательство- предмет совместного ведения РФ и ее субъектов.

Конституция РФ и конституции (уставы) субъектов РФ. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ), федеральные законы и законы субъектов РФ, регулирующие трудовые и иные, непосредственно связанные с ними иные отношения в сфере применения труда работников.

3. Иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты министерств и ведомств, акты Министерства труда РФ.

4. Акты-соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, межотраслевое тарифное, отраслевое тарифное, территориальное и иные соглашения. Коллективные договоры.

5. Акты органов местного самоуправления.

6. Локальные нормативные акты.
7. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени и в пространстве.

Темы докладов:

1. Роль Конституционного Суда РФ в обеспечении конституционности нормативных правовых актов о труде.
2. Законодательство о труде РФ и международные договоры и конвенции Международной организации труда (МОТ), международные конвенции стран СНГ и др.
3. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности. Постановления Пленума Верховного суда РФ, Постановления Конституционного Суда РФ.

Тест:

1. К общеправовым и межотраслевым принципам трудового права, закрепленным в Конституции РФ, относятся принципы ...

Варианты ответа

- а) обеспечения права работников на участие в управлении организацией, социального партнерства, обязанности сторон соблюдать условия трудового договора;
- б) демократизма, законности, защиты прав и свобод человека, свободы труда;**
- в) сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений, осуществления государственного контроля (надзор за соблюдением трудовых прав).

2. Виды дисциплинарных взысканий могут быть установлены ...

а) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами;

б) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ;

в) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ, коллективными договорами

3. Какие нормативные акты принимаются в объединениях, на предприятиях, в учреждениях, организациях для регулирования своих внутренних вопросов, связанных с процессом труда?

- а) глобальные;
- б) локальные;**
- в) трудовые;
- г) нет верного ответа.

4. Ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на:

- а) отдых;
- б) на благоприятную окружающую среду;
- в) на получение информации о рынке труда;
- г) на льготы.

5. Трудовой кодекс РФ вступил в силу:

- а) с 1 февраля 2000 г.

- б) с 1 февраля 2001 г.
- в) с 1 февраля 2002 г**
- г) с 1 февраля 2003 г.

Ситуационные задачи:

Задача 1 Работодатель издал локальный нормативный акт, в котором установил порядок предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска. В одном из разделов было указано, что по просьбе работника отпуск может предоставляться частями, одна из которых должна быть не менее 14 дней, а остальные – не менее 7 дней. Соответствует ли такое условие ст. 125 ТК РФ? Вариант: Изменится ли ваше решение, если норма о предоставлении отпуска частями (одна из которых должна быть не менее 14 дней, а остальные – не менее 7 дней) предусмотрена коллективным договором? Возможно ли регулирование порядка предоставления отпусков локальным нормативным актом или коллективным договором?

Задача 2 Прокурор Республики Тыва обратился в суд с заявлением о признании недействующей ч. 2 ст. 22 Закона Республики Тыва «О статусе депутата районного, городского, сельского, поселкового Совета депутатов в Республике Тыва», которой предусмотрено предоставление депутату, работающему в Совете на постоянной основе, после окончания срока работы прежней работы (должности), а при ее отсутствии – другой равноценной работы (должности) на том же или, с его согласия, на другом предприятии, учреждении, организации. Частью 3 ст. 25 Федерального закона РФ от 8 мая 1994 г. № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» предоставлена аналогичная социальная гарантия. Обоснуйте позицию прокурора, ссылаясь на нормы ТК РФ. Оцените довод о наличии аналогичной социальной гарантии. Какое решение должен принять Верховный суд Республики Тыва?

Задача 3 При принятии коллективного договора в него была включена норма о том, что любые изменения коллективного договора могут быть приняты совместным решением профсоюзного комитета и работодателя. Инициативная группа работников заявила, что включение в коллективный договор данной нормы является злоупотреблением правом. Профсоюзный комитет выразил позицию, что такая норма не противоречит трудовому законодательству. 1. Обоснуйте позицию профсоюзного комитета. 2. Обоснуйте позицию инициативной группы.

Тема 3. Трудовые правоотношения.

Вопросы для устного опроса:

1. Общая характеристика системы правоотношений трудового права.
2. Субъекты трудового права.
3. Основания возникновения трудового правоотношения: трудовой договор, сложные юридические фактически составы.
4. Коллективные трудовые правоотношения: понятие, субъекты, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.
5. Профсоюзы как субъекты трудовых правоотношений .

Темы докладов:

1. Правовые основы деятельности российских профсоюзов. Защита прав профсоюзов и ответственность за их нарушение.
2. Правоотношения, связанные с трудовыми: понятие, виды, содержание,

основания возникновения, изменения и прекращения.

Тест:

1. Работа по должности в соответствии со штатным расписанием называется
 - а) трудовая обязанность;
 - б) трудовая повинность;
 - в) трудовая функция;**
 - г) трудозатрата.

2. Сторонами трудовых отношений являются:
 - а) работник и работодатель;
 - б) рабочий и работодатель;**
 - в) сотрудники;
 - г) работники.

3. Работодателем не может быть лицо:
 - а) достигшее 60 лет;
 - б) нетрудоспособное;
 - в) не обладающие гражданской дееспособностью.**

4. Юридические факты делятся на:
 - а) действия и бездействия;
 - б) события и факторы;
 - в) действия и события.**

- 5) Трудовой договор – это
 - а) коллективное соглашение;
 - б) индивидуальное соглашение;
 - в) межличностное соглашение.

Ситуационные задачи:

Задача 1 Поясните, о каких правоотношениях идет речь в перечисленных случаях? Есть ли среди них трудовые отношения? 1) сварщик акционерного общества получил на работе травму и обратился к директору с заявлением о компенсации вреда, причиненного здоровью; 2) работники автотранспортного предприятия провели в коллективе сбор подписей о проведении забастовки в связи с задержкой выплаты заработной платы; 3) акционерное общество «Рассвет» приняло решение о вступлении в областное объединение работодателей; 4) инженер обувной фабрики обратился в службу занятости с просьбой подыскать ему работу с более высоким заработком и был поставлен на учет.

Задача 2 Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у председателя городского суда, генерального директора акционерного общества, доцента кафедры университета, молодого специалиста, направленного на работу после окончания вуза, иностранного гражданина, федерального государственного служащего?

Задача 3 Трофимов отказался подписывать трудовой договор с филиалом ЗАО «Прогресс» и потребовал, чтобы в качестве работодателя был указан не филиал, а акционерное общество в целом, поскольку, по его мнению, только в этом случае ему будут предоставлены все социально-бытовые условия и льготы, предусмотренные в трудовом договоре. Руководитель филиала пояснил Трофимову, что филиал обладает правом заключения договоров. Проанализируйте сложившуюся ситуацию и правовой статус филиала с точки зрения трудовой и гражданской правосубъектности.

Задача 4 Организация заключила трудовое соглашение с Андреевым и Соколовым о ремонте трех офисных помещений. Стоимость работ, включая премию в сумме 20 тыс. руб. за досрочную сдачу объекта, была определена в 100 тыс. руб. Через 3 месяца им была произведена оплата выполненных работ в сумме, указанной в договоре, но без выплаты премии. Андреев и Соколов потребовали, чтобы им оплатили премию, а также работу в выходные дни в двойном размере и компенсацию за неиспользованный отпуск за 3 месяца работы в соответствии с требованиями трудового законодательства. Руководитель организации отказал им в выплате премии, поскольку 2 раза они появлялись на работе в нетрезвом состоянии, а на компенсации за работу в выходные дни и неиспользованный отпуск они не имеют права, так как трудовое законодательство на них не распространяется. В каких правоотношениях с организацией находились Андреев и Соколов? Подлежат ли их требования удовлетворению?

Задача 5 Алферова работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установленные часы: часть помещений по указанию коменданта убирала до начала, а остальные – по окончании рабочего дня организации. Через год Алферова обратилась с заявлением о предоставлении ей ежегодного отпуска. Директор организации отказал ей в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по договору подряда; трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался. Следовательно, у нее нет права на отпуск. В каком правоотношении состоит Алферова с данной организацией?

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда

Вопросы для устного опроса:

1. Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их развитие в Российской Федерации.
2. Понятие, основные принципы, стороны, уровни и формы социального партнерства.
3. Органы социального партнерства.
4. Полномочия Российской трехсторонней комиссии и ее роль в регулировании социальных трудовых отношений.

Темы докладов:

1. Понятие и порядок ведения коллективных переговоров.
2. Стороны социального партнерства

Тест:

1. Участвуют ли органы местного самоуправления в системе социального партнерства
 - а) да
 - б) нет.
2. Какой принцип не предусмотрен законодателем в системе социального партнерства

- а) равноправие сторон;
- б) уважение и учет интересов сторон;
- в) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- г) разумности и целесообразности действий сторон.

3. Социальное партнерство согласно Трудовому Кодексу РФ не устанавливается на:

- а) отраслевом уровне;
- б) федеральном уровне;
- в) международном уровне;
- г) локальном уровне.

4. Формой социального партнёрства является

- а) взаимная консультация;**
- б) собеседование;
- в) повышение квалификации.

5. Особенности применения норм, касающихся социального партнерства к государственным гражданским служащим определяются

- а) Трудовым Кодексом РФ;
- б) специальным законодательством.**

Ситуационные задачи:

Задача 1 В АО «Клин» работники решили объединиться для защиты своих интересов и потребовать от работодателя повышения заработной платы, оборудования комнаты отдыха с кухней, дополнительных отпусков. Лидер обратился к юристу за разъяснениями по порядку заключения коллективного договора. У него было много вопросов: Обязательно ли создавать профсоюз, чтобы заключить коллективный договор? Какие документы нужно оформить? Как инициировать заключение коллективного договора? Подготовьте ответ и составьте инструкцию в виде блок-схемы.

Задача 2 В ООО «Энерго» председатель первичной профсоюзной организации и директор подписали коллективный договор, которым предусматривались, в частности, условия об обязательствах работников выполнять при необходимости работу за пределами рабочего дня, перечислять 1% от заработной платы в Фонд поддержки пенсионеров данного ООО, не бастовать и др. Коллективный договор был передан на регистрацию в государственный орган. Какой орган осуществляет регистрацию коллективных договоров? Какое решение должен принять государственный орган? Дайте разъяснения работникам по их возможным дальнейшим действиям.

Задача 3 Петров, сотрудник ООО «Импульс», считая, что условие коллективного договора о компенсации ненормированного рабочего дня в размере 2 дополнительных дней к отпуску, нарушает права работников ООО, обратился в суд с требованием о признании коллективного договора недействительным. Какое решение должен вынести суд? Трудовое право

Задача 4 Коллективным договором АО «Газстрой» предусмотрена выплата при увольнении всем работникам, проработавшим в газовой отрасли 20 и более лет, выходного пособия в размере 5 окладов, независимо от основания увольнения. Оцените соответствие условия трудовому законодательству.

Задача 5 При устройстве на работу в ООО «Меч» Спиваков выяснил, что в организации нет коллективного договора. Проработав 2 месяца, Спиваков обратился к руководителю с требованием выплатить компенсации и предоставить гарантии, предусмотренные Отраслевым соглашением. Руководитель возразил, что в заключении Отраслевого соглашения ООО «Меч» не участвовало и исполнять его не обязано.

Спиваков обратился за консультацией к адвокату. Оцените позиции сторон и подготовьте ответ Спивакову.

Тема 5. Коллективные договоры и соглашения

Вопросы для устного опроса:

1. Значение коллективного договора в современный период. Соотношение законодательства о труде, соглашений и коллективного договора.

2. Понятие коллективного договора. Право на заключение коллективного договора. Стороны коллективного договора и их представители.

3. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров. Ответственность представителей работодателя, уклоняющихся от участия в переговорах или виновных в непредставлении необходимой информации.

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

5. Содержание и структура коллективного договора.

Темы докладов:

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

2. Понятие соглашений и их роль в регулировании социально-трудовых отношений.

Тест:

1. На какой срок заключается коллективный договор?

а) до 5 лет;

б) до 3 лет;

в) до 1 года;

г) предельный срок законом не установлен.

2. Могут ли в коллективном договоре устанавливаться льготы и преимущества для работников, не установленные законодательством, а также предусматриваться условия труда, более благоприятные, чем это предусмотрено законодательством?

а) могут;

б) не могут.

3. Каков предельный срок действия соглашения в области социально-трудовых отношений?

а) 1 год;

б) 3 года;

в) 5 лет.

4. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение

а) 1 месяца со дня начала ликвидации;

б) 3 месяцев со дня начала ликвидации;

- в) 1 месяца после окончания ликвидации
- г) **всего срока проведения ликвидации.**

5. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более:

- а) 1 года;
- б) **3 лет;**
- в) 5 лет.

Ситуационные задачи:

Задача 1. Председатель профсоюзного комитета Мешков обратился за консультацией по поводу коллективного трудового спора. Он пояснил, что коллективные переговоры профкома с работодателем зашли в тупик, и профком планирует инициировать коллективный трудовой спор. Составьте разъяснения для Мешкова. Представьте процедуру рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора в виде блок-схемы.

Задача 2 В ООО «Схема» 25 работникам не выплатили предусмотренное Положением о премировании по итогам работы за год вознаграждение («тринадцатую зарплату»). Они обратились в профком с требованием назначить забастовку. Какие разъяснения должен дать профком?

Задача 3 Кулаков Ю.В. – инженер ПАО «Псковские коммунальные системы» – предложил коллегам провести забастовку в связи с тем, Трудовое право 50 что в организации не индексируется заработная плата, а профсоюз не создан. Коллеги устно его поддержали. 2 марта 2019 г. Кулаков Ю.В. составил уведомление, подписал его и направил работодателю. В тексте заявления указано, что работниками выдвинуты следующие требования: пересчитать всем работникам заработную плату с 11 августа 2016 г. по настоящее время согласно отраслевым и региональным соглашениям; создать рабочую комиссию по перерасчету заработной платы; создать независимый профсоюз; обеспечить рабочие места необходимым оборудованием и улучшить условия труда на рабочих местах согласно санитарным нормам. В случае невыполнения требований работников в течение одного месяца коллектив объявит бессрочную забастовку. 16 марта работники провели однодневную забастовку. ПАО «Псковские коммунальные системы» обратилось в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, ссылаясь на то, что забастовка была объявлена с нарушением требований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Какое решение должен вынести суд? Какие в данном случае могут быть заявлены основания для признания забастовки незаконной?

Задача 4 В ООО «Мехторг» был начат коллективный трудовой спор по условиям оплаты труда. Примирительная комиссия к решению не пришла. При передаче спора на рассмотрение с участием посредника стороны коллективного трудового спора не смогли прийти к согласию по кандидатуре посредника. Директор утверждал, что посредника назначает орган государственной власти, а председатель профкома настаивал на приглашении известного в городе эксперта по трудовым отношениям. Бухгалтер предложила сразу перейти к созданию трудового арбитража. Дайте разъяснения. Кто прав? В каком порядке спор передается на рассмотрение посредника? В каком порядке в данном случае должно приниматься решение?

Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Вопросы для устного опроса:

1. Государственная политика в области занятости. Федеральная целевая программа занятости населения в Российской Федерации, иные программы. Понятие и формы занятости. Права и гарантии граждан в области занятости.

2. Правовая организация трудоустройства. Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия. Территориальные органы занятости.

3. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, инвалидов и др.).

4. Правовой статус безработного. Порядок признания граждан безработными, их регистрация.

5. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу.

Темы докладов:

1. Пособия по безработице: размер, порядок назначения и выплаты.
2. Использование иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

Тест:

1. С какого момента начисляется пособие, гражданам признанным безработными

- а) по истечении недели;
- б) по истечении 3 дней;
- в) с первого дня.**

2. Сколько в рублях составляет минимальный размер пособия по безработице:

- а) 10 тысяч
- б) 5 тысяч
- в) 3 тысячи
- г) 1 тысяча 500**

3. Должен ли работодатель делать предпочтения работникам направленным к нему из службы занятости

- а) должен;
- б) не должен.**

4. В случае отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы выплата пособия по безработице

- а) прекращается;
- б) приостанавливается.**

5. Трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

- а) общественные работы;
- б) повышение квалификации;
- в) временные работы
- г) дополнительные работы.

Ситуационные задачи:

Задача 1. В поисках работы в службу занятости обратился Зуев в возрасте 46 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ему в признании безработным, так как он — бывший военный, получающий пенсию за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению. Зуев не согласился с таким решением, так как рассчитывал на получение пособия по безработице в период поиска работы, поскольку размер пенсии невелик, и, кроме того, он

собирался искать работу с помощью центра занятости. Может ли быть Зуев признан безработным? Какую поддержку он может получить в центре занятости?

Задача 2. Зайцев состоял на учете в центре занятости в качестве безработного два месяца. За этот период ему дважды выдавали направление на подходящую работу, но трудоустроен он не был, так как в первый раз вакансия была уже занята, а второй раз — он отказался от поступления на работу, так как заработная плата, предложенная ему, была слишком мала (6000 руб.). Зайцев получил в службе занятости третье направление на работу. Придя на другой день в организацию, куда было дано направление, он получил отказ, так как этой организации нужен был специалист иного профиля. Зайцев принес в службу занятости направление с отметкой о причине отказа в приеме на работу, а через неделю узнал, что ему приостановили выплату пособия на один месяц. Зайцев не согласился с решением службы занятости. В каких случаях и на какой срок может быть приостановлена выплата пособия по безработице? Как Зайцев может защитить свои права безработного?

Задача 3. Лукашина 23 года проработала продавцом в рыбном магазине. После продажи магазина она была уволена по собственному желанию. Лукашина встала на учет в центр занятости и имела статус безработной уже десять месяцев. Ей неоднократно отказывали работодатели, к которым она получала направления на трудоустройство (Лукашиной — 53 года). Два раза она сама отказалась от предложенной работы, так ей предлагали вакансии разнорабочей на стройке. Служба занятости приостановила ей выплату пособия на три месяца. Оцените правомерность действий службы занятости. Какова может быть общая продолжительность выплаты Лукашиной пособия по безработице, а также его размер? Может ли быть Лукашиной досрочно назначена пенсия по старости?

Тема 7. Трудовой договор

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие трудового договора. Социальное назначение и основные функции трудового договора. Свобода трудового договора и запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда.
2. Стороны трудового договора. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу.
3. Общий порядок заключения трудового договора
4. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Форма трудового договора.
5. Виды трудовых договоров.
6. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличия перемещения от переводов. Изменение определенных сторонами условий трудового договора и его правовые последствия. Временные переводы: понятие, основания, виды, гарантии для работников. Временные переводы в интересах работника.
7. Отстранение от работы.
8. Основания прекращения трудового договора, их классификация. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора.
9. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, его общие и дополнительные основания. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Юридические гарантии охраны прав работников.
11. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора. Расширение прав работника на судебную защиту.
12. Порядок оформления увольнения работников и производства расчетов с ними. Выходное пособие.

Темы докладов:

1. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
2. Особенности заключения трудовых договоров в условиях пандемии коронавируса.
3. Трудовая книжка работника.
4. Испытание при приеме на работу
5. Защита персональных данных работника.

Тест:

1. Кого из перечисленных работников может уволить по своей инициативе новый собственник организации?

- а) заведующего отделом;
- б) начальника цеха;
- в) главного бухгалтера;**
- г) главного инженера.

2. Кого из указанных работников нельзя уволить за утрату доверия?

- а) продавца;
- б) бухгалтера;
- в) кассира;
- г) фасовщика товаров**

3. На какой срок может быть заключен срочный трудовой договор?

- а) не более 1 года;
- б) не более 3 лет;
- в) не более 5 лет;**
- г) срок законом не ограничен.

4. За какой срок работник должен быть предупрежден работодателем об изменении условий трудового договора вследствие изменения организационных или технологических условий труда?

- а) за две недели;
- б) за один месяц;
- в) за два месяца;**
- г) за три месяца.

5. Работник может быть уволен за совершение преступления по п. 4 ст. 83 ТК:

- а) в случае ареста
- б) при наличии обвинительного приговора суда, вступившего в законную силу
- в) при вступлении в законную силу обвинительного приговора суда, исключающего возможность продолжения прежней работы

Ситуационные задачи:

Задача 1 В АО «Ачинск-станок» в связи с кризисом резко снизился объем заказов на производимую продукцию. Из-за этого было принято решение перевести часть сотрудников на неполную рабочую неделю (два рабочих дня в неделю) с уменьшением оплаты в три раза. Профсоюз не согласился и предложил трехдневную рабочую неделю с оплатой в размере 2/3 среднего заработка. Оцените позиции сторон. Какое решение должен принять работодатель, в каком порядке?

Задача 2 Козырев, будучи инвалидом, обратился в АО «Юргазэнерго» с заявлением о приеме на работу. На собеседовании он пояснил, что является инвалидом второй группы и поэтому просит установить ему 5-часовой рабочий день. Руководитель отдела кадров предложил Трудовое право 60 жил Козыреву предоставить индивидуальную программу реабилитации и абилитации, но Козырев отказался. Работодатель отказал в приеме на работу в связи с непредоставлением необходимых документов. Оцените правомерность действий работодателя.

Задача 3 Проработавший 8 лет заместителем руководителя Следственного изолятора № 2 Петров обратился к руководителю ЧОП «Вымпел» с заявлением о приеме на работу в должности начальника подразделения. Какие документы необходимо затребовать в данном случае и какие действия необходимо совершить при приеме на работу Петрова?

Задача 4 Слепакова 10 марта приняли на работу менеджером отдела продаж с испытательным сроком 3 месяца с условием об оплате труда в размере 20 тыс. руб. в месяц. В период работы Слепаков узнал, что другие менеджеры отдела продаж получают оплату в размере фиксированной части (20 тыс. руб.) и переменной части (2% от выручки по заключенным ими сделкам). Слепаков обратился к работодателю с требованием выплатить ему заработную плату на таких же условиях, как у других менеджеров. На следующий день, 9 июня, он получил предупреждение об увольнении как не выдержавший испытание с 10 июня. Оцените законность действий сторон.

Задача 5 Суровцева, у которой выявлена ВИЧ-инфекция, работает в отделении новорожденных роддома медицинской сестрой. В должностные обязанности медсестры входят в том числе инвазивные манипуляции (уколы, установка катетеров и т.д.). Должен ли работодатель перевести ее другую работу, исключающую условия распространения ВИЧ-инфекции? Дайте обоснование решения.

Задача 6 Токарева – грузчика магазина № 9 ООО «Абрикос», расположенного по ул. Нахимова в г. Томске, – 5 июля 2019 г. уведомили под роспись о том, что с 15 сентября 2019 г. он будет работать в магазине № 17 ООО «Абрикос», расположенном по ул. Говорова в г. Томске. Токарев 15 сентября на новое место работы не вышел, сославшись на удаленность от дома. Оцените правомерность действий сторон. Какие правовые последствия будет иметь отказ Токарева?

Задача 7 Работодателем было принято решение о переводе Медведевой, бухгалтера материальной группы, на должность бухгалтера группы по заработной плате на период отпуска Зайцевой по беременности и родам. Оцените законность решения работодателя и предложите порядок действий.

Тема 8. Рабочее время и время отдыха

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие рабочего времени.
2. Виды рабочего времени. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени.
3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Совместительство. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
4. Право на отдых и его гарантии.
5. Понятие и виды времени отдыха.

Темы докладов:

1. Ежегодные отпуска работников.
2. Отпуск без сохранения заработной платы.
3. Отпуска целевого назначения: учебные, творческие и другие.

Тест:

1. Какова продолжительность рабочей недели несовершеннолетних в возрасте до 16 лет?
 - а) 20 часов;
 - б) 24 часа;**
 - в) 28 часов;
 - г) 36 часов.

2. Какова продолжительность рабочей недели несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет?
 - а) 24 часа;
 - б) 30 часов;
 - в) 35 часов;**
 - г) 36 часов.

3. Какова продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних в возрасте от 15 до 16 лет?
 - а) не более 4 часов;
 - б) не более 5 часов;**
 - в) не более 6 часов;
 - г) не более 8 часов.

4. По просьбе кого из указанных работников работодатель не обязан установить неполное рабочее время?
 - а) беременной женщины;**
 - б) пенсионера по возрасту;
 - в) матери или отца, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет.

5. Какова продолжительность ежегодного основного отпуска?
 - а) 24 рабочих дня;
 - б) 28 календарных дней;**
 - в) один календарный месяц.

Ситуационные задачи:

Задача 1 Мастер цеха Седов обратился в КТС с жалобой на то, что администрация обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены для подготовки организации работы на участке, а также почти ежедневно ему приходится оставаться после смены, имеют место вызовы в ночные смены, а также в выходные дни для устранения производственных неполадок и организации ремонтных работ. Кроме того, в течение последнего месяца он ежедневно задерживается на работе как член инвентаризационной комиссии. За переработку ему ничего дополнительно не платят. Директор завода Седову в оплате отказал, так как он – работник с ненормированным рабочим днем и за переработку получает дополнительный отпуск. Соответствует ли режим рабочего дня Седова трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у него переработка и в какой форме?

Задача 2 Программист Борисов потребовал дополнительную оплату за работу в марте. В своем заявлении он писал, что по графику должен работать с 9 до 18 ч, фактически он уходил с работы в 18 ч 15 мин, поскольку перед уходом сдавал на хранение все материалы, составляющие коммерческую и служебную тайну. Кроме того, два раза он

оставался на работе до 23 ч, чтобы закончить составление программы к установленному сроку. В результате отработанное время превысило норму на 18 ч. Борисова также обязывали по понедельникам являться за 15 мин до начала работы на инструктивное совещание служащих. Администрация отказалась дополнительно оплачивать работу Борисова, полагая, что его труд уже компенсирован высокой заработной платой. Решите спор.

Задача 3 Директор ткацкой фабрики издал приказ о переводе на режим неполного рабочего времени (три рабочих дня в неделю при одной смене) всех работников основных производств до возобновления поставок сырья. При этом желающим предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы. Приказ был издан 15 апреля, а перевод на неполное рабочее время предусматривался с 20 апреля. Профсоюзный комитет о предстоящем изменении режима рабочего времени в известность поставлен не был. Работникам, не согласным работать в новых условиях, было предложено увольняться по собственному желанию. Те работники, которые не выйдут на работу с режимом неполного рабочего времени, будут уволены за прогул. Какие нарушения трудового законодательства были допущены работодателем?

Задача 4 В связи с получением выгодного заказа на выпуск новых машин, который надо было выполнить в сжатые сроки, генеральный директор завода издал распоряжение об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа, мотивируя это тем, что длительное время большинство работников из-за финансово-экономических трудностей работали неполное рабочее время, и если будет нарушен срок выполнения этой работы, завод понесет большие убытки. Распоряжение было согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации завода. Законны ли действия руководства и выборного органа профсоюзной организации?

Задача 5 В отдел кадров завода поступили заявления об установлении неполного рабочего времени от работников: 1) бухгалтера Ивановой, имеющей детей в возрасте 6 и 11 лет, о работе с 8 до 12 ч ежедневно; 2) кассира Петровой, имеющей ребенка-инвалида, об установлении рабочего дня с 10 до 16 ч ежедневно и неполной рабочей недели – 4 дня; 3) инспектора отдела труда Сидоровой об установлении 5-часового рабочего дня, так как она совмещает работу с обучением в институте по заочной форме обучения; 4) сварщика Антонова для ухода за больным отцом; 5) вахтера Дудина, инвалида 3 группы, имеющего медицинскую рекомендацию по этому поводу. Какое решение должен или может принять работодатель по этим заявлениям?

Задача 6 Шаров А.П. с мая 2012 г. работал в частной охранной организации в должности охранника сопровождения. Трудовым договором ему была установлена пятидневная рабочая неделя. В период работы он постоянно выполнял свои трудовые функции за пределами установленного трудовым договором нормального рабочего времени, работая сверхурочно, а также в выходные и праздничные дни, поскольку режим его работы совпадал с расписанием работы охраняемого им лица. Вместе с тем работодатель не документировал данный факт и сверхурочную работу ему не оплачивал, хотя Шаров неоднократно обращался к руководству с указанным требованием. 1 июня 2018 г. он был уволен в связи с сокращением штата предприятия. Задолженность по заработной плате руководство охранной организации ему так и не выплатило. Кроме того, в период работы Шарову не выдавались спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты. Впоследствии Шаров обратился в суд с иском о взыскании с охранной организации Трудовое право 68 задолженность по заработной плате в связи со сверхурочной работой, работой в выходные и праздничные дни, компенсации за невыдачу спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты. В судебном

заседании Шаров пояснил, что, поскольку работодатель не документировал факт сверхурочных работ и не оплачивал ему их, он самостоятельно вел табель учета своего рабочего времени. Какое решение должен принять суд?

Задача 7 Петухова С.Е., являясь многодетной матерью и воспитывая детей одна, обратилась к работодателю с просьбой установить для нее режим гибкого рабочего времени, а именно рабочую смену продолжительностью 8 ч с 12 до 20 ч, тогда как для всех работников установлена смена с 8 до 17 ч, с учетом перерыва на обед. Петухова пояснила, что такой режим рабочего времени позволит ей без ущерба совмещать работу и воспитание детей. Однако директор предприятия отказал работнице, отказ он мотивировал тем, что локальные нормативные акты организации не предусматривают такого режима работы. Поэтому он предложил Петуховой перейти на неполный рабочий день с 13 до 17 ч. Петухова отказалась. Дайте правовой оценку ситуации. В чем суть режима гибкого рабочего времени?

Тема 9. Правовое регулирование заработной платы. Гарантийные и компенсационные выплаты

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие оплаты труда. Формы оплаты труда. Оплата по труду.
2. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Концепция реформирования и организации заработной платы.
3. Методы правового регулирования заработной платы. Соотношение государственного (централизованного) регулирования заработной платы, коллективно-договорного (акты-соглашения, коллективный договор) и индивидуально-договорного регулирования. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум в Российской Федерации. Установление минимальной заработной платы.
4. Тарифная система оплаты труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих и ее элементы. Единая тарифная сетка работников бюджетных организаций. Надбавки и доплаты.
5. Нормирование труда. Нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности.
6. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности). Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год. Вознаграждение за выслугу лет и др.
7. Гарантийные доплаты, их виды.

Темы докладов:

1. Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами.
2. Порядок и сроки выплаты заработной платы.
3. Индексация заработной платы.

Тест:

1. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать:
 - а) 10% от месячной заработной платы;
 - б) 20% от месячной заработной платы;**
 - в) 50% от месячной заработной платы;
 - г) предел законом не установлен.

2. Каков предельный размер удержаний из заработной платы работника при каждой выплате заработной платы?

- а) 20%;
- б) 50%;
- в) 70%;**
- г) предел не установлен.

3. Заработная плата выплачивается:

- а) не реже двух раз в месяц;**
- б) не реже одного раза в месяц;
- в) в сроки, установленные коллективным договором;
- г) в сроки, установленные трудовым договором.

4. В какой срок должен быть произведен расчет с работником при его увольнении?

- а) в течение двух дней после увольнения;
- б) за два дня до увольнения;
- в) в день увольнения;**
- г) не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

5. Какие критерии лежат в основе определения размера заработной платы?

- а) возраст работника;
- б) общественная значимость труда;
- в) квалификация работника, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда.**

Ситуационные задачи:

Задача 1 Директор ООО «Ромашка» своим приказом установил, что с 1 октября заработная плата директора, его заместителей, начальников отделов будет выплачиваться в наличной форме в долларах США. Остальным работникам заработная плата по-прежнему будет выплачиваться в рублях, а по желанию работника – в натуральной форме в любом объеме в пределах размера месячной заработной платы. Оцените правомерность приказа.

Задача 2 В связи с повышением минимального размера оплаты труда руководство организации приняло решение о включении районного коэффициента в размере 30% в состав минимального размера оплаты труда при определении размеров ставок. Таким образом, с учетом районного коэффициента, надбавок и доплат заработная плата оказалась не ниже установленного МРОТ, но реального повышения оплаты труда не произошло. Работники обратились в суд, полагая, что все надбавки и доплаты должны начисляться сверх установленных ставок с учетом особых климатических, вредных, опасных и других условий труда. Работодатель в обоснование своей позиции указал, что в соответствии с п. 1 ст. 129 понятие заработной платы включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты. Какое решение должен принять суд?

Задача 3 Работодатель, находящийся в трудном финансово-экономическом положении, издал приказ, обязывающий работников заключать с работодателем перед каждой выплатой заработной платы договор займа на сумму, превышающую 7 000 руб. За собой он оставил право осуществлять удержания из заработной платы работников на

сумму займа. Ряд работников отказались подписывать договоры, за что были подвергнуты дисциплинарным взысканиям. Оцените правомерность поведения субъектов.

Задача 4 Приказом начальника механосборочного цеха от 12 июля были депремированы (полностью или частично) следующие работники: сборщики на конвейере – полностью в виду перерасхода премиального фонда; токарь Сергеев – на 15% за то, что систематически оставлял рабочее место неубранным; сварщик Иванов – полностью за прогул, совершенный 2 июля; шлифовщик Антонов – на 50% за неоднократное допущение брака; слесарь Горюнов – на 25% за грубость и пререкания с мастером. Что является основанием для депремирования и в каком порядке оно производится? Оцените правомерность данного приказа.

Задача 5 В Положении о премировании работников ОАО «Легенда» в нескольких пунктах содержалась ссылка на «обычный размер вознаграждения работника» как на базовую величину для подсчета размера премии. Возник спор между представителем первичной профсоюзной организации ОАО «Легенда» и начальником Отдела труда и заработной платы данного общества. Представитель профсоюза считал, что понятие «обычного размера вознаграждения» является синонимом средней заработной платы работника, начальник Отдела труда и заработной платы полагал, что данную категорию следует приравнять к базовому должностному окладу. Кто прав в данном споре?

Тема 10. Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность **Вопросы для устного опроса:**

1. Понятие трудовой дисциплины. Методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка организации.

2. Правила внутреннего трудового распорядка организации, иные локальные нормативные акты организаций. Уставы, положения о дисциплине. Трудовые обязанности работников и работодателей.

3. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе (виды, основания, порядок применения) и за особые трудовые заслуги.

4. Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты и виды. Общая дисциплинарная ответственность. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.

Темы докладов:

1. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.
2. Поощрения работника.

Ситуационные задачи:

Задача 1 При разработке правил внутреннего трудового распорядка ООО юрисконсульт предложил по каждой должности указать виды проступков и соответствующий конкретному проступку вид дисциплинарного взыскания, ссылаясь при этом на идею справедливости и запрет дискриминации. Главный бухгалтер настаивала не закреплять такие нормы, оставляя руководителю свободу усмотрения для каждого случая. Также она настаивала на порядке применения дисциплинарных взысканий строго в

соответствии с Трудовым кодексом РФ: сначала замечание, затем выговор и после него увольнение. Выскажите свое мнение по каждой позиции указанных сотрудников. Какую из них вы считаете соответствующей законодательству? Кроме того, юрисконсульт предлагал заменить термин «штраф» в разделе «Виды дисциплинарных взысканий» на термин «дисциплинарное удержание». Обоснуйте свое мнение по данному вопросу нормами ТК РФ.

Задача 2 За нарушение правил дорожного движения Ноев был лишен водительских прав на шесть месяцев. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в ООО, к нему был применено дисциплинарное взыскание в виде перевода на нижеоплачиваемую должность (подсобным рабочим). Ноев потребовал от работодателя отменить приказ и восстановить его в должности. Правомерно ли требование Ноева признать приказ о переводе незаконным? Какие меры может применить работодатель к Ноеву в данной ситуации?

Задача 3 Иванов работал инженером по ремонту. 3 ноября 2019 г. он отсутствовал на работе с 9.00 до 14.30 и вышел только после обеда (обед с 13.30 до 14.30). По факту отсутствия на работе началась проверка. В письменном объяснении Иванов указал, что он отсутствовал по уважительной причине, а именно находился на учебе: получал второе высшее (экономическое) образование. Он также указал, что еще 31 октября представил в отдел кадров справку, подтверждающую обучение в вузе, а также период сессии с 3 по 21 ноября 2019 г., поэтому формально он находился в учебном отпуске. Комиссия подтвердила наличие справки, представленной Ивановым, но одновременно определила, что это обстоятельство не является уважительным и рекомендовала работодателю издать приказ о применении к Иванову взыскания за проступок, совершенный 3 ноября 2019 г. Директор, возвратившись из командировки 3 декабря 2019 г., подписал приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора, и в тот же день Иванов был ознакомлен с ним под роспись. Не согласившись с приказом, Иванов обратился в прокуратуру с жалобой о признании применения дисциплинарного взыскания незаконным и отмене приказа. Допускается ли в подобных случаях применение взыскания в виде выговора? Имеется ли состав дисциплинарного проступка в действиях Иванова? Соблюдена ли процедура привлечения к дисциплинарной ответственности? Вправе ли прокуратура принимать решение по указанным в жалобе требованиям?

Задача 4 В комиссию по трудовым спорам учреждения обратился Красин с требованием отменить приказ о переводе на нижеоплачиваемую должность. Он пояснил, что согласился на такой перевод под давлением со стороны руководства учреждения, заключавшемся в предложенном ему выборе между увольнением за виновные действия (которые он якобы совершил) и согласием на перевод. Также он указал, что он обращался в Ростехнадзор с сообщением об использовании рискованных технических решений директором и главным инженером. Представитель работодателя не подтвердил заявленные Красиным факты. Работодатель объявил Красину выговор за разглашение конфиденциальной информации. Красин заявил, что он по этому поводу никаких бумаг не подписывал и вся эта «конфиденциальная» информация размещена на сайте учреждения. Является ли законным перевод? Правомерен ли приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности? Какие доказательства могут быть представлены работодателем и работником в обоснование заявленных позиций?

Задача 5 Дистанционный работник программист Алтарёв получил по электронной почте требование дать объяснение по фактам неисполнения в срок поручений заместителя директора. Алтарёв объ- Трудовое право 96 яснений не дал. Ему был объявлен выговор. Алтарёв обжаловал в комиссию по трудовым спорам (КТС) вынесенный приказ о

выговоре, указав, что он не выполнил поручение, поскольку ему не предоставили доступ к серверу в указанное им время. Также он приложил несколько страниц скриншота своего почтового ящика за неделю после даты вынесения приказа, доказывая, что данный приказ по электронной почте он не получал. КТС встала на сторону работника. Подготовьте приказ о наложении дисциплинарного взыскания в форме выговора. Обоснуйте решение КТС. Какое мнение высказал ВС РФ по вопросам общения с работниками через электронные средства связи?

Тест:

1. Какая из перечисленных мер воздействия на нарушителя трудовой дисциплины не является дисциплинарным взысканием?

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) лишение премии;**
- г) увольнение.

2. Препятствует ли применению дисциплинарного взыскания отказ работника предоставить письменное объяснение о причине нарушения дисциплины?

- а) да;
- б) нет;**
- в) препятствует, если это предусмотрено коллективным договором.

3. В течение какого срока со дня обнаружения дисциплинарного проступка на виновного может быть наложено дисциплинарное взыскание?

- а) двух недель;
- б) одного месяца;**
- в) трех месяцев;
- г) шести месяцев.

4. Может ли работодатель расширить перечень мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 192 ТК?

- а) может;
- б) не может;**
- в) может, если дополнительные меры предусмотрены правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) может, если дополнительные меры взыскания предусмотрены трудовым договором по соглашению сторон.

5. Может ли работодатель расширить перечень мер поощрения работников по сравнению с предусмотренными ст. 191 ТК?

- а) может;
- б) не может;
- в) может, если они предусмотрены коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.**

Тема 11. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения
Вопросы для устного опроса:

1. Понятие материальной ответственности сторон трудового правоотношения и ее значение.

2. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового правоотношения. Случаи наступления материальной ответственности работодателя перед работником.

3. Определение размера возмещения и порядок взыскания. Денежная компенсация морального вреда. Регрессные иски.

4. Правовая природа материальной ответственности работников за действительный (реальный) ущерб, причиненный имуществу работодателя (основные условия), отличие ее от гражданско-правовой ответственности.

5. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.

Темы докладов:

1. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.
2. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников.

Тест:

1. Каков предел ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю?

- а) средний месячный заработок работника;**
- б) месячная тарифная ставка (оклад);
- в) трехмесячный средний заработок работника.

2. Какую материальную ответственность несет работник, причинивший имущественный ущерб работодателю хищением?

- а) ограниченную
- б) полную.**

3. Несет ли работодатель материальную ответственность за несвоевременную выплату работнику заработной платы?

- а) да;
- б) нет;
- в) несет, если это условие предусмотрено трудовым договором;
- г) несет, если это предусмотрено коллективным договором.

4. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие:

- а) непреодолимой силы;**
- б) случайного поведения;
- в) неосторожности.

5. Может ли работник передать работодателю для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество:

- а) да;**
- б) нет.

Ситуационные задачи:

Задача 1 Водитель, выполняя задание – отвезти директора в аэропорт, превысил скорость, нарушив Правила дорожного движения. Нарушение зафиксировали камеры видеонаблюдения. Обязанность соблюдать последние была закреплена в должностной инструкции водителя. Работодатель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 1 500 руб. Водителю было предложено добровольно возместить ущерб, причиненный работодателю. Оклад водителя равен прожиточному минимуму. 1. Правомерно ли предложение работодателя? 2. Является ли уплаченный штраф для работодателя прямым действительным ущербом? 3. В случае обращения работодателя в суд какое решение, по вашему мнению, с учетом сложившейся судебной практики вынесет суд? Трудовое право 104 Вариант: Ответьте еще раз на поставленные вопросы с учетом того, что водитель превысил скорость по указанию директора, который опаздывал на самолет.

Задача 2 Секретарь директора школы курила на крыльце школы со старшеклассниками. Инспектор отдела кадров составила об этом акт и передала его директору. Директор привлек секретаря к материальной ответственности за курение в месте, где это запрещено согласно законодательству РФ. Размер штрафа в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка школы составил 700 руб. и был удержан однократно из заработной платы секретаря. 1. Правомерно ли удержание суммы штрафа в данном случае, если заработная плата секретаря составляет 15 тыс. руб.? 2. Правомерно ли установление указанного штрафа Правилами внутреннего трудового распорядка школы? 3. Возможно ли дополнительно к штрафу привлечь секретаря к дисциплинарной ответственности? Вариант: Вправе ли директор дополнительно к штрафу лишить секретаря за курение в месте, не предусмотренном законодательством, 50% премии, если Положением о премировании такая возможность предусмотрена?

Задача 3 Юрисконсульт, представляя интересы работодателя, пришел в судебное заседание с ноутбуком, выданным ему по договору о полной материальной ответственности. На обратной дороге в офис работодателя юрисконсульт поскользнулся и уронил ноутбук на лед. Ноутбук пришел в негодность. Работодатель издал приказ о взыскании с юрисконсульта полной стоимости ноутбука в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ. Оклад юрисконсульта 30 тыс. руб., стоимость ноутбука 50 тыс. руб. 1. Обоснованы ли действия работодателя? Если нет, то при каких условиях, по вашему мнению, они будут обоснованы? 2. Изменится ли ответ на первый вопрос, если юрисконсульт испортил ноутбук, препятствуя проникновению в здание работодателя вооруженных грабителей?

Задача 4 Бухгалтер, поднимаясь в свой кабинет по лестнице в офисном здании работодателя, зацепилась за арматуру и порвала шубу. Ремонт шубы составил 2 тыс. руб. Бухгалтер обратилась к работодателю с требованием возместить стоимость ремонта. Работодатель отказался удовлетворить требование работника. Бухгалтер обратилась в суд, заявив также о взыскании морального вреда. 1. Имеются ли нарушения в действиях работодателя? 2. Сформулируйте, в чем заключается нарушение прав или законных интересов бухгалтера и ее требования, а также обстоятельства, на которых она основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства. 3. Будет ли удовлетворено судом, по вашему мнению, требование о возмещении в данном случае морального вреда? 4. Подготовьте резолютивную часть решения суда.

Задача 5 Референт директора, случайно зацепив провод работающего монитора, разбила его. Приказом директора из ее заработной платы была удержана стоимость нового (купленного взамен разбитого) монитора по 20% ежемесячно. Стоимость разбитого монитора 7 тыс. руб., стоимость нового монитора 15 тыс. руб., оклад референта 15 тыс.

руб. Подготовьте приказ о привлечении к материальной ответственности. 1. Правомерно ли произведено взыскание? 2. Правильно ли определена сумма взыскания, если после удержания полной стоимости нового монитора выяснилось, что согласно документам бухгалтерского учета срок эксплуатации монитора истек, он списан и не числится на балансе работодателя. Вариант: Референт добровольно возместила стоимость нового монитора. Обязан ли работодатель добровольно вернуть ей деньги? Трудовое право 106 Удовлетворит ли суд требование вернуть ей деньги в случае подачи ею искового заявления?

Тема 12. Правовое регулирование охраны труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву. Нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые), инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные). Система мероприятий по охране труда в организациях. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.

2. Охрана труда лиц, работающих на производствах с тяжелыми и вредными условиями труда, компенсации и льготы работникам.

3. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Возмещение вреда, причиненного в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

4. Система органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда. Федеральная инспекция труда Российской Федерации (Рострудинспекция РФ). Государственные инспекции труда субъектов Российской Федерации, районов и городов. Федеральные органы надзора и их полномочия. Специализированные органы государственного надзора и контроля.

6. Роль судебных органов в защите трудовых прав работников.

7. Общественный (профсоюзный) контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, комитеты, комиссии по охране труда.

8. Ответственность работодателя, должностных лиц организаций за нарушение законодательства о труде и охране труда.

Темы докладов:

1. Специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью.
2. Прокурорский надзор за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда.
3. Уголовная ответственность работодателя

Тест:

1. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие

- а) 18 лет;
- б) 21 года;
- в) 25 лет

2. При какой численности работников работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда?

- а) **свыше 50 человек;**
- б) свыше 100 человек;
- в) свыше 200 человек;
- г) независимо от численности работников.

3. Вправе ли работник отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья?

- а) **да;**
- б) нет;
- в) вправе, если это предусмотрено коллективным договором;
- г) вправе, если это условие предусмотрено трудовым договором.

4. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется за счёт средств:

- а) работника;
- б) **работодателя.**

5. Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства осуществляется:

- а) Федеральной службой труда;
- б) **Федеральной инспекцией труда;**
- в) Федеральным агентством труда.

Ситуационные задачи:

Задача 1 Придя на работу 22 декабря, Иванов обнаружил, что на его станке отсутствует защитный кожух, в окне отсутствует стекло, силовой кабель электропитания не имеет изоляции. Иванов сообщил об этом начальнику цеха и не стал приступать к работе до исправления недостатков. Через 2 часа был установлен защитный кожух и проведена изоляция кабеля. Однако Иванов отказался приступить к работе, указав на то, что из незастекленного окна поступает холодный воздух, и это мешает работе. Начальник цеха сообщил, что подходящее стекло в этот день установить невозможно, поскольку его необходимо делать на заказ, а Иванов весь день не работал. В конце месяца, получая заработную плату, Иванов обнаружил, что полученная сумма меньше обычного. На вопрос об основаниях начисления ему меньшей суммы в бухгалтерии ответили, что на основании служебной записки начальника цеха заработная плата за 22 декабря была определена, исходя из ч. 3 ст. 155 Трудового кодекса РФ. Иванов обратился в КТС. Какое решение должна принять КТС?

Задача 2 При проведении предварительного медицинского осмотра Маркелова, поступавшего на должность врача противотуберкулезного диспансера, было установлено, что год назад он перенес заболевание туберкулезом. Работодатель отказал Маркелову в заключении трудового договора на основании заключения медицинской комиссии о противопоказании для него данной работы. Маркелов подал исковое заявление в суд о необоснованном отказе в заключении договора, ссылаясь на положения законодательства об охране здоровья, где государство гарантирует защиту от дискриминации, обусловленной наличием каких-либо заболеваний. В заявлении он просил суд принять решение, обязывающее работодателя заключить с ним договор. Кроме этого, заявитель настаивал на том, что забота о здоровье является его личным делом. Для каких категорий

работников предусмотрены обязательные и периодические медицинские осмотры (обследования)? Законны ли действия работодателя в данном случае? Какое решение должен принять суд?

Задача 3 Руководитель ООО «Родина» принял на работу до конца сельскохозяйственного сезона Алексееву для проведения работ по дезинсекции растений и борьбе с вредителями и Семенова, в 2018 г. окончившего общеобразовательную школу, для выполнения ежедневно работ в течение 3 часов по уходу за растениями в помещении тепличного комплекса. Правомерны ли действия руководителя?

Задача 4 Антипов, обучающийся в ПТУ по специальности токарь-фрезеровщик, для прохождения в течение 1 месяца летней производственной практики был направлен на Томский электромеханический завод. Руководителем практики был назначен Романов, который провел с практикантом устный инструктаж по правилам техники безопасности и затем допустил его к работе. В течение 5 дней Антипов работал под контролем Романова. Романов, отметив хорошие способности ученика, предложил Антипову выполнять вместе с ним работу, которая по окончании практики будет оплачена. Антипов согласился. За три дня до истечения практики при изготовлении очередной детали в результате несчастного случая Антипов лишился руки. Кто является ответственным за соблюдение правил охраны труда? Какие последствия для Романова и организации наступят в результате данного несчастного случая? Имеет ли Антипов право на получение обеспечения по социальному страхованию?

Задача 5 Крылов по устному распоряжению работодателя был направлен в филиал организации. По пути в филиал на принадлежащем ему автомобиле Крылов попал в аварию, в результате которой получил увечья и был признан инвалидом 1 группы. Является ли данный случай связанным с производством? В каком порядке он должен быть расследован?

Тема 13. Трудовые споры и порядок их разрешения

Вопросы для устного опроса:

1. Способы защиты трудовых прав работников. Федеральная инспекция труда, ее роль в защите трудовых прав работника.
2. Понятие и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров по субъектному составу и предмету трудовых споров. Разграничение трудовых споров в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают. Принципы рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
3. Индивидуальные трудовые споры, понятие, причины их возникновения и подведомственность.
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
4. Коллективные трудовые споры, причины их возникновения.
5. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.
6. Право на забастовку и его ограничение. Порядок проведения забастовки. Обязанности сторон в ходе забастовки

Темы докладов:

1. Порядок проведения забастовки.
2. Ответственность за нарушение законодательства о трудовых спорах.

Тест:

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:
 - а) комиссиями по трудовым спорам;
 - б) судами;
 - в) комиссиями по трудовым спорам и судами.**

2. Срок в течении, которого работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам с момента когда его право было нарушено
 - а) 3 месяца;**
 - б) 1 месяц;
 - в) 14 дней;
 - г) 6 месяцев.

3. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом при разрешении спора
 - а) да);
 - б) нет.

4. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре называется:
 - а) локаут;**
 - б) локдаун;
 - в) нокдаун.

5. Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном:
 - а) комиссией по трудовым спорам;
 - б) трудовым арбитражем;
 - в) судом.**

Ситуационные задачи:

Задача 1 Николаев обратился с иском в районный суд о взыскании суммы невыплаченной заработной платы за период с 1 марта по 25 июня с ООО «Вымпел» в размере 2 млн руб. на основании дополнительного соглашения к трудовому договору от 1 марта, которым Николаеву был изменен размер заработной платы. Судья отказал в принятии искового заявления на основании п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ, сославшись на то, что в отношении ООО «Вымпел» открыто конкурсное производство и, следовательно, дело не подведомственно суду общей юрисдикции. В тот же день конкурсный управляющий подал исковое заявление в районный суд о признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору Николаева с ООО «Вымпел», которое было принято районным судом к производству. Определите подведомственность дел в соответствии с условиями задачи. Каков порядок рассмотрения требований работников (в том числе уволенных) о взыскании заработной платы и других денежных сумм, вытекающих из трудовых правоотношений, с организации-должника, в отношении которой открыто конкурсное производство? Являются ли законными и обоснованными действия суда и лиц, указанных в задаче

Задача 2 Литвинова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе в связи с незаконным переводом на другую работу. В заявлении она указала, что приказом директора ООО «Промстрой» от 13 марта была назначена на должность

ведущего экономиста планово-экономического отдела, а 20 мая ей был Тема 16. Индивидуальные трудовые споры 137 предоставлен отпуск по беременности и родам. 10 июня того же года директор ООО «Промстрой» в письменной форме уведомил Литвинову о предстоящей в конце июля реорганизации в форме слияния ООО «Промстрой» с ООО «Строй-Инвест», а также о том, что после окончания организационных мероприятий ей будет предложена должность экономиста по снабжению во вновь образованном финансово-экономическом отделе. Литвинова направила работодателю письменный отказ от перевода, указав на то, что замещаемая ею должность полностью соответствует ее специальности и профессиональному уровню, и она не желает менять профиль своей деятельности. Однако приказом от 10 августа она была переведена на должность экономиста по снабжению финансово-экономического отдела. Является ли перевод Литвиновой на другую работу законным? Каковы возможные способы защиты трудовых прав работника?

Задача 3 Ковалев был остановлен инспектором по охране труда на проходной завода «Сибкабель» после обеденного перерыва в связи с подозрением на состояние алкогольного опьянения. О случившемся было доложено директору, который отстранил Ковалева от работы, а на следующий день издал приказ о его увольнении по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Ковалев обратился в КТС с требованием восстановить его на работе, ссылаясь на незаконность и необоснованность увольнения. Определите подведомственность спора. Какие доказательства работодатель должен представить в обоснование увольнения?

Задача 4 Евгеньева 10 апреля была уволена с должности главного бухгалтера на основании п. 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Не согласившись с увольнением, 12 апреля она обратилась в федеральную инспекцию труда, мотивируя жалобу тем, что на момент увольнения она находилась в состоянии беременности, и работодателю было об этом известно, поскольку она своевременно предоставила работодателю справку установленной формы. Однако федеральная инспекция труда отказала ей в удовлетворении жалобы о восстановлении на работе. 15 мая Евгеньева обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Однако суд, установив, что пропущен срок для обращения за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренный ст. 392 Трудового кодекса РФ, не стал рассматривать иск по существу и отказал в удовлетворении искового заявления в связи с пропуском срока обращения в суд. Евгеньева обжаловала решение суда в вышестоящей инстанции. Оцените законность решения суда. Какие обстоятельства должен исследовать и оценить вышестоящий суд?

Задача 5 Семенов, работавший плотником в автотранспортном предприятии на основании срочного трудового договора, приказом директора от 3 февраля в связи с производственной необходимостью был переведен для выполнения работ по приему, обработке и хранению запасных частей на склад предприятия в целях замещения отсутствующего работника Левина сроком на 1 месяц с сохранением среднего заработка. Семенов в течение месяца исполнял обязанности Левина. 10 июня директор издал аналогичный приказ и вновь перевел Семенова на 1 месяц для выполнения работ на склад в целях замещения отсутствующего Левина. Семенов не приступил к работе и был уволен за прогул. Семенов подал иск в суд о восстановлении на работе, однако на момент обращения в суд срок трудового договора с Семеновым истек. Решите спор по существу. Как следует поступить суду в указанном случае?

Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников **Вопросы для устного опроса:**

1. Особенности регулирования труда. Случаи установления особенностей регулирования труда.

2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями и работников в возрасте до 18 лет.

3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

4. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

5. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.

6. Особенности регулирования труда надомников.

7. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

8. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда педагогических работников.

9. Особенности регулирования труда других категорий работников.

Темы докладов:

1. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственные учреждения Российской Федерации за границей.

2. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

Тест:

1. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать:

- а) **4 часа в день;**
- б) 6 часов в день
- в) 7 часов в день
- г) 8 часов в день.

2. Сезонные работы, как правило, не превышают

- а) 3 месяцев;
- б) **6 месяцев;**
- в) 9 месяцев.

3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более

- а) 24 часов в неделю;
- б) **36 часов в неделю;**
- в) 35 часов в неделю.

4. По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться

- а) трудовые договоры на неопределенный срок;
- б) срочные трудовые договоры;
- в) срочные трудовые договоры и трудовые договоры на неопределенный срок.

5. Лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет называются:

- а) надомники;

- б) самозанятые;
- в) домовые

Ситуационные задачи:

Задача 1 Дворник духовной семинарии Курбатов был уволен до истечения срока трудового договора с формулировкой «за оскорбление религиозных чувств верующих». Причиной послужил тот факт, что дворник часто во время работы допускал оскорбительные замечания и нецензурные выражения по отношению к учащимся семинарии. Курбатов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Дайте правовую оценку данной ситуации.

Задача 2 12 октября спортсмен юниорской сборной России по плаванию Онищенко был дисквалифицирован на 1 месяц за обнаружившийся факт употребления допинга. Федерацией плавания России какие-либо внутренние меры ответственности к спортсмену не применялись. 20 декабря контракт с Онищенко был расторгнут в связи с выявлением фактов употребления им алкоголя 13 октября и 19 декабря. Обратившись в суд, Онищенко потребовал признания расторжения контракта незаконным, так как первый эпизод употребления алкоголя пришелся на период дисквалификации, а во втором незначительное количество алкоголя не позволяет говорить о состоянии опьянения. Истец ссылаясь также на тот факт, что ему только 17 лет и он пользуется повышенной защитой. Представитель Федерации плавания возражал, считая, что нарушение режима тренировок для спортсмена принципиально недопустимо. Решите спор по существу.

Задача 3 17-летний Аверченко по направлению комиссии по делам несовершеннолетних был принят на работу курьером в типографию сроком на 6 месяцев. По истечении этого срока он был уволен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Его родители настаивали на продолжении трудовых отношений с их сыном, ссылаясь на незаконность срочного характера трудового договора и невозможность его расторжения без разрешения комиссии по делам Директор типографии отказался отменить приказ об увольнении, поскольку Аверченко за период работы неоднократно нарушал трудовую дисциплину – опаздывал, несвоевременно доставлял документы, допустил 2 прогула. Родители обратились в инспекцию труда, и в соответствии с предписанием инспекции труда приказ об увольнении Аверченко был отменен. Что послужило основанием для восстановления Аверченко на работе? Возможно ли было увольнение подростка при указанных обстоятельствах? Какие правила должны соблюдаться при увольнении несовершеннолетних?

Задача 4 Совет директоров АО «Континент» принял решение о досрочном прекращении полномочий и расторжении трудового договора с генеральным директором АО Нестеровым. Нестеров с таким решением совета директоров не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Нестеров считал, что он уволен неполномочным органом без законных на то оснований, без предварительного уведомления. Кроме того, ему не выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие. Как должен быть разрешен этот трудовой спор?

Задача 5 В юридическую консультацию обратился гражданин с просьбой дать разъяснения по следующим вопросам:

- Может ли быть принят на дистанционную работу в российскую организацию иностранный гражданин, проживающий в Турции?
- Может ли дистанционный работник работать на дому?
- Каким образом взаимодействуют дистанционный работник и работодатель?
- Ведется ли трудовая книжка на дистанционного работника? – Обязан ли работодатель обеспечивать дистанционному работнику безопасные условия и охрану труда?
- Как прекращается трудовой договор с дистанционными работниками?
- Предоставляются ли дистанционным работникам отпуска? Дайте ответы на

поставленные вопросы.

Тема 15. Международно-правовое регулирование труда
Вопросы для устного опроса:

1. Понятие, субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.
2. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений. Конвенции и рекомендации МОТ.
3. Международные стандарты труда. Стандарты ООН. Стандарты МОТ. Региональные стандарты.
4. Трудовые стандарты Совета Европы, Европейского союза. Трудовые стандарты СНГ.

Темы докладов:

- 1) Международные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения.
- 2) Международно-правовая ответственность за нарушение норм трудового права.

Тест:

1. В каком году была создана МОТ?
а) 1919;
б) 1931;
в) 1948.
2. Где находится штаб-квартира МОТ?
а) Лондон;
б) Женева;
в) Рим.
3. На основании какого мирного договора была создана МОТ?
а) Версальского;
б) Женевского;
в) Сан-Жерменского.
4. Где провозглашены задачи и цели МОТ?
а) в уставе;
б) в приказе;
в) в меморандуме.
5. В каком году СССР стал членом МОТ?
а) в 1948;
б) в 1934;
в) в 1951.

2.2. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов для подготовки к зачёту:

1. Предмет трудового права. Методы правового регулирования общественно-трудовых отношений.

2. Источники трудового права: понятие источников, виды источников.
3. Основные федеральные законы, регулирующие трудовые отношения.
4. Региональные, отраслевые и локальные правовые акты о труде.
5. Система трудового права.
6. Принципы трудового права.
7. Субъекты трудового права.
8. Правовое положение профсоюзов.
9. Роль договоров и соглашений в регулировании трудовых отношений.
10. Судебная практика по трудовым делам. Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации по трудовым делам.
11. Постановления Конституционного Суда Российской Федерации по трудовым делам.
12. Правовое регулирование коллективных договоров и соглашений.
13. Понятие, основные принципы, стороны, уровни и формы социального партнерства. Роль коллективных договоров и соглашений в их реализации.
14. Понятие и виды соглашений по трудовому праву. Порядок их заключения.
15. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора.
16. Коллективные переговоры и их правовое регулирование.
17. Порядок заключения коллективных договоров, контроль за их исполнением.
18. Структура и содержание коллективного договора.
19. Коллективный договор как источник локальных норм.
20. Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан.
21. Правовой статус безработного.
22. Понятие трудового договора. Отличия от смежных гражданско-правовых договоров.
23. Порядок заключения трудового договора.
24. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
25. Трудовая книжка: порядок ведения, заполнения и хранения.
26. Содержание трудового договора.
27. Виды трудовых договоров.
28. Испытание при приеме на работу.
29. Срок действия трудового договора.
30. Особенности срочных трудовых договоров.
31. Изменение трудового договора.
32. Переводы и перемещения работников.
33. Виды переводов.
34. Временные переводы по инициативе работодателя.
35. Переводы по инициативе работника.
36. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
37. Основания прекращения трудового договора.
38. Увольнение по инициативе работника.
39. Порядок увольнения по инициативе работодателя.
40. Основания расторжения трудовых отношений: понятие и виды.
41. Увольнение в случае ликвидации организации, сокращения штата или численности работников организации (организационные, материальные и правовые гарантии).
42. Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.
43. Общие основания увольнения за нарушения трудовых обязанностей работником.

44. Увольнение за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание.
45. Увольнение в случае прогула.
46. Увольнение в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
47. Дополнительные (специальные) основания увольнения за нарушение трудовых обязанностей.
48. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
49. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора.
50. Дополнительные (специальные) основания увольнения отдельных категорий работников

Перечень вопросов для подготовки к экзамену:

1. Предмет трудового права. Методы правового регулирования общественно-трудовых отношений.
2. Источники трудового права: понятие источников, виды источников.
3. Основные федеральные законы, регулирующие трудовые отношения.
4. Региональные, отраслевые и локальные правовые акты о труде.
5. Система трудового права.
6. Принципы трудового права.
7. Субъекты трудового права.
8. Правовое положение профсоюзов.
9. Роль договоров и соглашений в регулировании трудовых отношений.
10. Судебная практика по трудовым делам. Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации по трудовым делам.
11. Постановления Конституционного Суда Российской Федерации по трудовым делам.
12. Правовое регулирование коллективных договоров и соглашений.
13. Понятие, основные принципы, стороны, уровни и формы социального партнерства. Роль коллективных договоров и соглашений в их реализации.
14. Понятие и виды соглашений по трудовому праву. Порядок их заключения.
15. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора.
16. Коллективные переговоры и их правовое регулирование.
17. Порядок заключения коллективных договоров, контроль за их исполнением.
18. Структура и содержание коллективного договора.
19. Коллективный договор как источник локальных норм.
20. Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан.
21. Статус безработного.
22. Понятие трудового договора. Отличия от смежных гражданско-правовых договоров.
23. Порядок заключения трудового договора.
24. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
25. Трудовая книжка: порядок ведения, заполнения и хранения.
26. Содержание трудового договора.
27. Виды трудовых договоров.
28. Испытание при приеме на работу.
29. Срок действия трудового договора.
30. Особенности срочных трудовых договоров.
31. Изменение трудового договора.

32. Переводы и перемещения работников.
33. Виды переводов.
34. Временные переводы по инициативе работодателя.
35. Переводы по инициативе работника.
36. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
37. Основания прекращения трудового договора.
38. Увольнение по инициативе работника.
39. Порядок увольнения по инициативе работодателя.
40. Основания расторжения трудовых отношений: понятие и виды.
41. Увольнение в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращения штата или численности работников организации, индивидуального предпринимателя (организационные, материальные и правовые гарантии).
42. Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.
43. Общие основания увольнения за нарушения трудовых обязанностей работником.
44. Увольнение за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание.
45. Увольнение в случае прогула.
46. Увольнение в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
47. Дополнительные (специальные) основания увольнения за нарушение трудовых обязанностей.
48. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
49. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора.
50. Дополнительные (специальные) основания увольнения отдельных категорий работников.
51. Дополнительные гарантии прав неосвобожденных профсоюзных работников при увольнении.
52. Формулировка причины увольнения.
53. Документальное оформление увольнения.
54. Расчет с уволенным работником.
55. Понятие и виды рабочего времени.
56. Норма рабочего времени. Сокращенное и неполное рабочее время.
57. Учет рабочего времени.
58. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день.
59. Совместительство.
60. Понятие времени отдыха и его виды.
61. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.
62. Понятие отпуска. Основные и дополнительные отпуска.
63. Порядок предоставления отпусков. Исчисление стажа, дающего право на отпуск.
64. Продление или перенесение отпуска, отзыв работника из отпуска.
65. Оплата времени отпуска. Компенсация за неиспользованный отпуск.
66. Отпуск без сохранения заработной платы.
67. Заработная плата: понятие и ее состав.
68. Тарифные системы оплаты труда. Системы заработной платы.
69. Оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений.

70. Локальные правовые акты, регулирующие заработную плату.
71. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
72. Гарантийные выплаты по трудовому праву.
73. Компенсационные выплаты.
74. Исчисление среднего заработка. Охрана заработной платы.
75. Понятие охраны труда.
76. Правовое регулирование охраны труда. Стандарты безопасности труда.
77. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев.
78. Охрана труда работников с вредными и тяжелыми условиями труда.
79. Охрана труда женщин.
80. Охрана труда несовершеннолетних работников.
81. Сроки и порядок проведения расследования несчастных случаев.
82. Понятие и органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
83. Возмещение вреда, причиненного в результате трудового увечья и иного повреждения здоровья на производстве.
84. Понятие дисциплины труда и основные методы ее укрепления.
85. Правовое регулирование дисциплины труда.
86. Правила внутреннего трудового распорядка.
87. Поощрения за успехи в труде.
88. Дисциплинарный проступок.
89. Дисциплинарные взыскания и особенности их применения.
90. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
91. Обжалование дисциплинарных взысканий.
92. Материальная ответственность работодателя перед работником.
93. Понятие материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.
94. Условия возложения на работника материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
95. Виды материальной ответственности.
96. Договор о полной материальной ответственности.
97. Коллективная материальная ответственность.
98. Порядок возложения на работника материальной ответственности.
99. Деятельность Федеральной инспекции труда по защите прав и законных интересов работников.
100. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
101. Особенности регулирования труда надомников.
102. Особенности регулирования труда педагогических работников.
103. Понятие трудового спора.
104. Виды трудовых споров.
105. Система органов по разрешению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.
106. Понятие индивидуального трудового спора.
107. Организация и деятельность комиссий по трудовым спорам (КТС).
108. Рассмотрение трудовых споров в судах.
109. Понятие коллективного трудового спора.
110. Примириительные процедуры.
111. Забастовка как средство урегулирования трудовых споров.
112. Признание забастовки незаконной.
113. Международно-правовое регулирование труда.

114. Международная организация труда и ее роль в правовом регулировании общественно-трудовых отношений.

115. Конвенции и рекомендации МОТ.

3. Описание системы оценивания, шкала оценивания

3.1. Показатели и критерии оценивания для текущего контроля

Оценочные средства	Показатели оценки	Критерии оценки
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	Сложный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 5 баллов Правильный, но не аргументированный ответ – 3 балла Неверный ответ – 0 баллов Обычный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 2 балла Правильный, но не аргументированный ответ – 1 балла Неверный ответ – 0 баллов. Простой вопрос: Правильный ответ – 1 балл. Неправильный ответ – 0 баллов
Доклад	Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, своевременность выполнения, ораторские способности.	Доклад оценивается в 2 балла. Допускается не более трех докладов в семестр.
Тест	Тестирование проходит с использованием LMS Moodle или в письменной форме. Обучающийся получает определенное количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных	За правильный ответ 1 балл

	заданий.	
Ситуационная задача	Обучающиеся решают ситуационные задачи на практических занятиях с использованием справочных правовых систем Консультант-Плюс и Гарант. Также часть ситуационных задач решаются студентами в ходе самостоятельной работы. Оцениваются навыки работы студентов с нормативными правовыми актами, умение отстаивать свою собственную позицию, умение делать логические заключения.	Правильное решение задачи со ссылками на действующее законодательство - 1 балл Неверное решение задачи, но сделанное с логическими выводами и ссылками на законодательство- 0,5 балла Неверное решение задачи- 0 баллов

3.2. Показатели и критерии для промежуточного контроля

Компонент компетенции (с указанием кода)	Индикаторы достижения компетенций	Критерии оценивания (в баллах для специалитета, в оценках)
ОПК ОС-3.1	Способность согласовывать проекты нормативных правовых актов и нормативных документов, в том числе служебных в сфере своей профессиональной деятельности	20- 30 баллов Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения

ОПК ОС-3.2	Способность демонстрировать умение разрабатывать нормативные правовые акты и нормативные документы, в том числе служебные в сфере своей профессиональной деятельности; демонстрирует умение толкования и применения нормативных правовых актов различных уровней для решения профессиональных, в том числе служебных задач	различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.
ОПК ОС-4.1	Способность собирать и оценивать фактические обстоятельства для последующей их юридической квалификации	10-19 баллов Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности.
ОПК ОС-4.2	Способность в точном соответствии с законом выявлять значимость юридических фактов и давать им юридическую оценку	Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает
ОПК ОС-5.1	Способность знать особенности деятельности по применению норм материального и процессуального права	Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает
ОПК ОС-5.2	Способность применять нормы материального и процессуального права при решении правовых проблем	Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает
ОПК ОС-6.1	Способность осуществлять правовую оценку деятельности субъектов права	Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает

ОПК ОС-6.2	Способность на основе юридических фактов определять алгоритм действий в конкретных правовых ситуациях	<p>некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;</p> <p>1-9 баллов</p> <p>Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>0 баллов</p> <p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>

3.3. Шкала перевода баллов по дисциплинам с оценкой (экзамен или дифференцированный зачёт) для уровней образования бакалавриата и специалитета по очной форме обучения.

Согласно приказу № 306 от 06.09.2019 г. «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся» в институте установлена следующая шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

Количество баллов	Оценка по экзамену	
	прописью	буквой
96 – 100	отлично	А
86-95	отлично	В
71 – 85	хорошо	С
61 – 70	хорошо	Д
51 – 60	удовлетворительно	Е
0 – 50	неудовлетворительно	ЕХ

Количество баллов	Оценка по экзамену	
	прописью	буквой
96 – 100	отлично	А
86-95	отлично	В
71 – 85	хорошо	С
61 – 70	хорошо	Д
51 – 60	удовлетворительно	Е
0 – 50	неудовлетворительно	ЕХ

51–100 баллов - зачет

0–50 баллов - незачет