

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института/
Н.Р. Ватынская
20 17 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки (специальность)
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Уровень высшего образования – бакалавриат

Программа подготовки – академический бакалавриат

Форма обучения
Заочная

Институт

Экономики и управления

Кафедра

Государственного и муниципального управления и управления персоналом

Курс

3

Магнитогорск
2017 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом МОиН РФ от 10.12.2014 года № 1567.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Государственного и муниципального управления и управления персоналом «01» сентября 2017 г., протокол № 1

Зав. кафедрой _____ / Н.Р. Бальнская/

Рабочая программа одобрена методической комиссией Института экономики и управления «01» сентября 2017 г., протокол № 1

Председатель _____ / Н.Р. Бальнская/

Рабочая программа составлена: старшим преподавателем кафедры Государственного и муниципального управления и управления персоналом Л.М. Рахимовой




_____ / Л.М. Рахимова/

Рецензент:

к.т.н., доцент, заведующий кафедрой Менеджмента ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г. И. Носова»
Д.Б. Симаков

_____ / Д.Б. Симаков/

Лист регистрации изменений и дополнений

№ п/п	Раздел программы	Краткое содержание изменения/дополнения	Дата. № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой
1.	П.8	Учебно-методическое информационное дисциплины и обеспечение	31.08.2018, №1	
2.	П.8	Учебно-методическое информационное дисциплины и обеспечение	18.09.2019, №2	
3.	П.8	Учебно-методическое информационное дисциплины и обеспечение	31.08.2020, №1	

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины «Трудовое право» являются: приобретение основных знаний о порядке и способах регулирования трудовых правоотношений, формирование способности использовать основы правовых знаний в сфере труда, овладение навыками создания локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в организации.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки бакалавра (магистра, специалиста)

Дисциплина «Трудовое право» (Б1.В.ДВ.01.01) входит в вариативную часть блока 1 образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, навыки), сформированные в результате изучения таких дисциплин, как «Правоведения» (Б1.Б.04).

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы при изучении дисциплины Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы при изучении дисциплин: (Б1.В.ДВ.08.01) «Аттестация государственных и муниципальных служащих», (Б1.В.ДВ.08.02) «Проблемные вопросы аттестации», (Б1.В.13) «Регулирование труда государственных и муниципальных служащих».

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины «Трудовое право» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ОК-4 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	
Знать	<ul style="list-style-type: none">– действующее законодательство РФ и основные направления его развития– основные правовые понятия, нормы международного и Российского трудового законодательства, особенности структуры Российского законодательства, виды отраслей права и особенности их регулирования– сущность, характер и взаимосвязь правовых явлений в области трудового законодательства– основные положения и нормы трудового законодательства
Уметь	<ul style="list-style-type: none">– использовать и составлять нормативно-правовые документы, относящиеся к трудовому законодательству– осуществлять поиск нормативной документации с использованием информационных ресурсов, находить и применять нужные положения трудового законодательства– самостоятельно анализировать правовую и научную литературу и делать обоснованные выводы
Владеть	<ul style="list-style-type: none">– навыками работы с законодательными и другими нормативно-правовыми документами, относящимися к трудовому законодательству– навыками разработки нормативно-правового документа по трудовому законодательству в соответствии с требованиями стандарта организации
ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	
Знать	<ul style="list-style-type: none">– сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в области трудового права– законодательные и иные нормативные правовые акты, регламентирующие основы построения и функционирования системы в области трудового права– общие принципы анализа и использования нормативных и правовых документов в

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
	области трудового права
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – оперировать юридическими понятиями и категориями в области трудового права, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения – принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом – применять и использовать нормативные правовые документы в области трудового права, относящиеся к будущей профессиональной деятельности – анализировать нормативно-правовые акты в сфере эволюции современной российской государственности
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – терминологией законодательства в сфере в области трудового права в РФ – навыками разработки нормативных документов в области трудового права государственного и муниципального управления – навыками разрешения конфликт интересов с позиций гражданской и социальной ответственности в области трудового права
ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
Знать	основные теории и концепции трудового права типы организационной культуры и методы ее формирования
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> применять принципы совершенствования профессионального развития в соответствии с трудовым законодательством анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений в соответствии с трудовым законодательством разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации в соответствии с трудовым кодексом организации
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> навыками использования основных принципов трудового права навыками разрешения конфликтных ситуаций в соответствии с трудовым законодательством

4 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 9 зачетных единиц 324 акад. часа, в том числе:

- контактная работа – 12 акад. часа:
 - аудиторная – 8 акад. часов;
 - внеаудиторная – 4 акад. часа
- самостоятельная работа – 299,4 акад. часов;
- подготовка к экзамену – 8,7 акад. часа
- подготовка к зачету – 3,9 акад. часа

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
1. Раздел «Общая часть трудового права»								ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
1.1. Тема «Общая характеристика трудового права»	3	1			28	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
1.2. Тема «Источники трудового права»	3	1			28	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
1.3. Тема «Основные принципы трудового права»	3	1			28	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
								1- зув; ПК-2 - зув
1.4. Тема «Правоотношения в сфере трудового права»	3				28	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
1.5. Тема «Субъекты трудового права»	3			2	28	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
Итого по разделу	3	3		2	140	Контрольная работа	Промежуточный контроль (тест)	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2. Раздел «Особенная часть трудового права»	3						Текущий контроль успеваемости	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.1. Тема «Коллективные договоры и соглашения»	3	1		2	12	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.2. Тема «Правовое регулирование трудоустройства и занятости»	3	1			12	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
								1- зув; ПК-2 - зув
2.3. Тема «Понятие трудового договора»	3	1			12	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.4. Тема «Виды трудовых договоров. Заключение трудового договора»	3				12	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.5. Тема «Изменение трудового договора»	3	1		2	12	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.6. Тема «Прекращение трудового договора»	3	1			12	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.7. Тема «Правовое регулирование рабочего времени»	3				12	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.8. Тема «Правовое регулирование времени отдыха»	3				12	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
								1- зув; ПК-2 - зув
2.9. Тема «Правовое регулирование оплаты труда»	3				12	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.10. Тема «Трудовая дисциплина»	3				12,4	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.11. Тема «Материальная ответственность сторон трудового договора»	3				13	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.12. Тема «Охрана труда»	3				13	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.13. Тема «Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Правовое регулирование забастовки»	3			2/2	13	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
Итого по разделу		5		6/2	159,4	Контрольная работа	Промежуточный контроль (тест)	ОК-4 - зув; ОПК-

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
								1- зув; ПК-2 - зув
Итого по дисциплине		8		8\2	299,4		Промежуточная аттестация (зачет/экзамен/ курсовая работа)	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув

5 Образовательные и информационные технологии

В процессе преподавания дисциплины «Социально-трудовые отношения» применяются следующие технологии:

1. Традиционные образовательные технологии ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения). Учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер.

Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

Информационная лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

Практическое занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

2. Технологии проблемного обучения – организация образовательного процесса, которая предполагает постановку проблемных вопросов, создание учебных проблемных ситуаций для стимулирования активной познавательной деятельности студентов.

Формы учебных занятий с использованием технологий проблемного обучения:

Проблемная лекция – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала.

Практическое занятие в форме практикума – организация учебной работы, направленная на решение комплексной учебно-познавательной задачи, требующей от студента применения как научно-теоретических знаний, так и практических навыков.

Практическое занятие на основе кейс-метода – обучение в контексте моделируемой ситуации, воспроизводящей реальные условия научной, производственной, общественной деятельности. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

3. Игровые технологии – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий.

Формы учебных занятий с использованием игровых технологий:

Деловая игра – моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, обсуждением вопросов в режиме «мозгового штурма», реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п.

Ролевая игра – имитация или реконструкция моделей ролевого поведения в предложенных сценарных условиях.

4. Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий. Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

Формы учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, выявление мнений в группе (межгрупповой диалог, дискуссия как спор-диалог).

5. Информационно-коммуникационные образовательные технологии – организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных сред и технических средств работы с информацией.

Формы учебных занятий с использованием информационно-коммуникационных

технологий:

Лекция-визуализация – изложение содержания сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в различных знаковых системах, в т.ч. иллюстративных, графических, аудио- и видеоматериалов).

Практическое занятие в форме презентации – представление результатов проектной или исследовательской деятельности с использованием специализированных программных сред.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Трудовое право» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает решение контрольных задач на практических занятиях.

Примерные аудиторские контрольные работы (АКР):

1. Раздел 1 «Общая часть трудового права»

АКР №1 «Общая характеристика трудового права»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Вся ли трудовая деятельность регулируется с помощью норм трудового права?
2. Сформулируйте понятие труда.
3. В чем состоит особенность наемного труда?
4. Назовите основные этапы становления трудового права в России.
5. Какие общественные отношения входят в предмет трудового права?
6. В чем особенность отношений, входящих в предмет трудового права?
7. Какой метод используется для регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними общественных отношений?
8. Охарактеризуйте систему трудового права.
9. Соотношение трудового права с другими отраслями российского права.
10. Какие вопросы изучаются наукой трудового права?

Практические задания

1. С маляром Семеновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц, когда работы были завершены, Семенов потребовал, кроме оговоренной оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск. Правомерно ли его требование? В каких отношениях с заводом находился Семенов?

2. К родителям приехали на праздник пятеро их детей, за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец — механик электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр — капитан речного корабля, дочь Мария — продавец в палатке своего мужа, дочь Екатерина — свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир — военнослужащий, а сын Иван — член рыболовецкого колхоза, работает рыбаком, а его жена — домохозяйка. На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

3. В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики Павлов в рабочее время. Песни и пляски у елки организовывал массовик Макаров, приглашенный культработником клуба за определенную плату. В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?

АКР №2 «Источники трудового права»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Декларация прав человека и гражданина от 22 ноября 1991 г. и Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.
2. Понятие источников трудового права, их виды и особенности.
3. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права.
4. Международные акты как источники трудового права.
5. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
6. Единство и дифференциация правового регулирования условий труда и соотношение общих и специальных норм трудового законодательства.

7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
8. Формы, содержание и значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования труда.
9. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении.
10. Действие норм трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (источников трудового права), во времени, в пространстве и по кругу лиц.

АКР №3 «Основные принципы трудового права»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие правовых принципов и их виды.
2. Принципы трудового права и принципы правового регулирования труда. Значение основных принципов правового регулирования труда, их система и содержание.
3. Соотношение принципов правового регулирования труда с субъективными правами и обязанностями.
4. Понятие и виды гарантий обеспечения основных трудовых прав и обязанностей граждан.
5. Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли.

АКР №4 «Правоотношения в сфере трудового права»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Какие виды правоотношений выделяют в трудовом праве?
2. Система правоотношений в трудовом праве.
3. В чем состоят особенности правоотношений, складывающихся в сфере труда?
4. Сформулируйте понятие трудового правоотношения.
5. Назовите характерные особенности трудового правоотношения.
6. Стороны трудовых правоотношений.
7. В чем состоят отличия трудового правоотношения от гражданско-правового отношения, связанного с применением труда?
8. Назовите основания возникновения трудовых правоотношений.
9. Какие основания изменения трудовых отношений предусмотрены в трудовом законодательстве?
10. Основания прекращения трудовых правоотношений.
11. Какие правоотношения, предшествующие трудовым, входят в предмет трудового права?
12. Назовите правоотношения, сопутствующие трудовым, которые регулируются нормами трудового права.
13. В каких случаях правоотношения, возникшие после прекращения трудового правоотношения, регулируются нормами трудового права?

АКР №5 «Субъекты трудового права»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие и виды субъектов трудового права
2. Гражданин (работник) как субъект трудового права
3. Регулирование трудовой правосубъектности граждан (работодателей и работников)
4. Работодатели (организации) как субъекты трудового права
5. Кооперативные организации как субъекты трудового права
6. Унитарное государственное и муниципальное предприятие как субъект трудового права
7. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права
8. Профсоюзные и иные организации как субъекты трудового права

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Супруга строителя Родионова обратилась к генеральному директору ЗАО «Строймонтаж», где работает ее муж, и просила оказать воздействие на мужа, который проигрывает почти всю заработную плату в зале игровых автоматов. Директор распорядился выдавать заработную плату Родионова его супруге. Узнав о таком решении, Родионов обратился в КТС с заявлением об отмене указанного распоряжения, поскольку в организации работает он, а не его супруга. Может ли быть ограничена трудовая правосубъектность работника в данной ситуации? Сформулируйте решение КТС.

2. Пациентам психиатрической больницы было рекомендовано в качестве трудовой терапии изготовление деревянных сувениров. Впоследствии эти сувениры реализовывались администрацией больницы. Опекун одного из больных обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, которая, по его мнению, причитается его подопечному за выполненную работу. Какое решение должен вынести суд?

3. Работник одной из организаций обратился в суд с иском о взыскании недоплаченной части заработной платы за четыре года работы. В судебном заседании представитель ответчика настаивал на применении трехлетнего срока исковой давности, установленного Гражданским кодексом РФ, и взыскании реальной задолженности, образовавшейся только за три последних года. Помимо того, представитель ответчика пояснил, что такая задолженность образовалась до вступления в силу Трудового кодекса, а согласно нормам ранее действовавшего Кодекса законов о труде РФ орган, рассматривающий трудовой спор, может выносить решения о взыскании задолженности не более чем за три года. Работник настаивал на взыскании задолженности в полном объеме. Сформулируйте мотивированное решение суда по данному делу.

4. Постникова устроилась на работу в Магнитогорское отделение Сбербанка России, расположенного в г. Москве. Кто в данном случае будет выступать в качестве работодателя? К кому Постникова может предъявлять иски о взыскании заработной платы в случае возникновения трудового спора?

5. Директор завода кассового оборудования обратился в комитет по труду и социальным вопросам областной администрации с просьбой запретить деятельность профсоюза, созданного на заводе. При этом он ссылался на то, что профсоюз нигде не зарегистрирован, чем нарушена ст. 8 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Кроме того, директор пояснил, что профсоюзная организация вмешивается в его компетенцию, требуя согласования с ней отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также запрещая ему увольнять отдельных работников. Какой порядок создания профсоюзов установлен законодательством? Где и в каком порядке регистрируются профсоюзные организации? Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюза? Выходит ли профсоюзная организация за пределы своей компетенции в требованиях к директору?

Тесты для самопроверки:

Раздел 1 «Общая часть трудового права»

1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать

...

1. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)
2. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами
3. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами

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

1. 19
2. 14

3. 15
4. 16
5. 18

3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются ...

1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов
3. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов

4. Определение принципов трудового права

1. приведено в ТК РФ
2. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений
3. является доктринальным и сформулировано правовой наукой

5. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...

1. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ
2. не применяются
3. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

6. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...

1. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны
2. в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей
3. они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда

7. В систему трудового права не входит институт ...

1. договора поручительства
2. ученического договора
3. трудового договора

8. Под принципами трудового права понимаются ...

1. правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда
2. нормативно правовые акты в сфере труда
3. предмет и метод трудового права в совокупности
4. нормы общей части трудового права
5. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.

9. В предмете трудового права центральное место занимают ...

1. отношения по заключению трудового договора
2. трудовые отношения
3. отношения по организации труда
4. отношения социального партнёрства

10. Признак метода трудового права

1. юридическое равенство сторон трудового договора
2. фактическое равенство сторон трудового договора
3. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступаю-

- ций на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность
4. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда
 5. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник
11. Основные принципы социального партнерства закреплены в ...
1. Конституции РФ
 2. ТК РФ
 3. Конституции РФ и иных федеральных законах

Раздел 2 «особенная часть трудового права»

АКР № 1 «Коллективные договоры и соглашения»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Содержание и структура коллективного договора
2. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора
3. Действие коллективного договора
4. Изменение и дополнение коллективного договора
5. Соглашение. Виды соглашений
6. Содержание и структура соглашения
7. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения
8. Действие соглашения
9. Изменение и дополнение соглашения
10. Регистрация коллективного договора, соглашения
11. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы.

2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник?

3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.

4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условия данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса на-

рушены?

АКР № 2 «Правовое регулирование трудоустройства и занятости»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие занятости и трудоустройства в РФ
2. Права граждан в сфере содействия занятости
3. Особенности правового регулирования безработных граждан в РФ
4. Признание граждан безработными и их основные права
5. Порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Неработающий Иванов обратился в орган службы занятости для регистрации его в качестве безработного. Орган службы занятости в регистрации в качестве безработного Иванову отказал, ссылаясь на то, что он относится к категории занятого населения, поскольку является учредителем общественной организации «Свобода слова». Правомерен ли отказ Иванову в регистрации его в качестве безработного? Какие категории граждан считаются занятыми?

2. Бухгалтер Васина была уволена из организации в связи с сокращением штата работников. Она обратилась в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы. Орган службы занятости предложил Васиной имеющуюся вакансия бухгалтера государственного учреждения. Васина от предложенной работы отказалась, поскольку средний заработок по предложенной работе был значительно ниже заработка по предыдущей работе. По сути, размер заработной платы был немного выше прожиточного минимума в данном регионе. В связи с отказом от предложенной работы орган службы занятости отказал в регистрации Васиной в качестве безработной и предложении других вакансий. Правомерны ли действия органа службы занятости? Какая работа считается подходящей? Каков порядок отказа в регистрации гражданина в качестве безработного?

3. Инвалид Петраков обратился в орган службы занятости с целью регистрации его в качестве безработного. При этом Петраков указал, что в настоящее время он не работает, и представил индивидуальную программу реабилитации инвалида, в которой содержалось заключение о рекомендуемом характере и условиях труда. Рассмотрев представленные документы орган службы занятости отказал Петракову в регистрации его в качестве безработного, ссылаясь на получение им пенсии по инвалидности. Правомерен ли отказ органа службы занятости в регистрации Петракова в качестве безработного? Каков порядок регистрации инвалидов в качестве безработных?

4. Пенсионер по старости Кулешов был уволен из организации в связи с ее ликвидацией. Намереваясь продолжить трудовую деятельность и в связи с невозможностью самостоятельного трудоустройства, Кулешов обратился в орган службы занятости за содействием в подыскании работы и регистрацией в качестве безработного. Поскольку на момент обращения Кулешова в органе службы занятости отсутствовали вакансии рабочих мест, орган службы занятости содействие в трудоустройстве не оказал и регистрацию Кулешова в качестве безработного не осуществил. Правомерны ли действия органа службы занятости? В каких случаях гражданину может быть отказано в регистрации в качестве безработного?

АКР № 3 «Понятие трудового договора»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Дайте понятие и определите значение трудового договора.
2. Раскройте его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
3. Кто является сторонами трудового договора?
4. Каково содержание трудового договора?
5. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудового договора?
6. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров?

7. В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых отношениях?

АКР № 4 «Виды трудовых договоров. Заключение трудового договора»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Трудовой договор сроком до двух месяцев
2. Трудовой договор с работодателем - физическим лицом
3. Работа по совместительству
4. Договор на сезонную работу
5. Изменение трудового договора

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Тракторист Бобров 5 мая подал заявление о приеме на работу на торфопредприятие, намереваясь работать там постоянно. Трудового договора в письменной форме с ним не заключили, с приказом о приеме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят и может приступать к работе трактористом. 5 ноября этого же года ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезонной работы. Бобров обратился в юридическую службу. Каков должен быть совет юриста? Какие нарушения трудового законодательства допущены работодателем?

2. Старший бухгалтер лесоторговой базы Романова была переведена на основании п. 5 ст. 77 ТК на работу в вышестоящую организацию — объединение по производству тары на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком. Через 3 недели после оформления приема на работу работодатель предложил Романовой вернуться на прежнюю работу в лесоторговую базу «в связи с недостаточным опытом руководящей работы». От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ по объединению об увольнении Романовой по ст. 71 ТК как не выдержавшей испытание. С таким приказом она не согласилась и обратилась в суд за разрешением возникшего трудового спора. Законно ли увольнение Романовой?

3. При рассмотрении трудового спора в суде общей юрисдикции по поводу увольнения с работы менеджера Петрова было обнаружено, что его прием на работу не был надлежащим образом оформлен, в частности, не был издан приказ. Надо выяснить, когда именно Петров вступил в трудовые отношения с организацией, так как от этого обстоятельства зависит решение ряда правовых вопросов. Решите спор по существу.

4. На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в туристическом агентстве менеджером, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится 9 часов, в течение дня он работает с клиентами туристического агентства, продает путевки и получает вознаграждение за свою работу в зависимости от числа проданных путевок, подчиняется при этом директору агентства. В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

5. Гражданин Василевский, увидев объявление о приеме в магазин продавцом, пришел в отдел кадров трудоустроиваться. От него потребовали следующие документы: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, ИНН, медицинскую справку из поликлиники о состоянии здоровья, справки от психиатра и нарколога, справку о регистрации по месту жительства, характеристику с последнего места работы. В качестве помощника прокурора района определите законность требований отдела кадров.

6. Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах Польше не нуждается. Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный

ответ.

7. Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансии художника в архитектурное бюро, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора. Законны ли такие действия работодателя? Дайте юридически мотивированный ответ.

8. Гражданка Сеницына была принята на работу на должность секретаря с испытанием сроком на 3 месяца. Против установления испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Сеницына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Можно ли Сеницыну уволить с работы по результатам испытания? Дайте юридически мотивированный ответ.

9. Уволенному в запас из армии Савельеву было отказано в приеме на работу в качестве проводника на том основании, что по решению начальника отделения железной дороги на эти должности принимаются только женщины. Суд, куда обратился Савельев, отказал ему в приеме заявления и рекомендовал обратиться в управление железной дороги. В управлении кадров железной дороги подтвердили правильность решения начальника отделения железной дороги и его обоснованность. Разрешите дело по существу.

АКР № 5 «Изменение трудового договора»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Условия и порядок изменения условий трудового договора.
2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе, от которой отказался. Правомерен ли отказ Тимофеева? Является ли законным данный перевод на другую работу?

2. В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Родиной и фельдшеру Паникиной выехать в сельский медицинский пункт и заменить заболевших медицинских работников. Родина обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить этот приказ, так как у нее две дочери-школьницы, за которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от райцентра. Что в данном случае имеет место — перевод или командировка? В чем их отличие? Как следует разрешить жалобу Родиной?

3. В связи с катастрофой природного характера директор магазина своим приказом перевел бухгалтера Сергееву, юриста Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия. Указанные выше работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу. Правомерны ли действия работодателя?

4. Елисеева работала в унитарном предприятии в качестве ландшафтного дизайнера. Директор предприятия своим приказом перевел ее на работу по уборке городских озеленений. Однако Елисеева отказалась от перевода и была уволена с работы. Не согласившись с решением директора, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе. Какое решение должен вынести суд?

АКР № 6 «Прекращение трудового договора»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Общие основания прекращения трудового договора
2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон
3. Прекращение срочного трудового договора
4. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному

му желанию)

5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
6. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя
7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
8. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

9. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Мальцева была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК приказом ИМНС по Ленинскому району г. Магнитогорска. Сравнительный анализ штатных расписаний инспекции на момент предупреждения о сокращении должности и увольнения показал, что фактически в результате реорганизации штатная численность налогового органа осталась неизменной. Не согласившись с решением инспекции, Мальцева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Разрешите спор.

2. Кузнецова работала начальником планово-финансового отдела и компании «Макс-Интернейшнл» с января 2008 г. 14 апреля 2011 г. она была уволена по п. 2 ст. 81 ТК (сокращение штата). 12 мая 2011 г. Кузнецова обратилась в Ленинский районный суд г. Магнитогорска с иском о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В исковом заявлении истица указала, что ответчик не предложил ей вакантную должность заместителя генерального директора — начальника планово-финансового отдела, введенную через месяц после предупреждения Кузнецовой о предстоящем увольнении. На эту должность назначили нового работника, квалификация которого была ниже, чем у истицы. Разрешите спор.

3. Харламова обратилась в суд с иском к налоговой инспекции об изменении даты увольнения. Суд установил, что в связи с возбуждением уголовного дела в отношении истицы приказом инспекции от 15 февраля 2005 г. она была отстранена от занимаемой должности по постановлению следователя. Истица 5 марта 2006 г. (после вынесения приговора) подала заявление об увольнении по собственному желанию с 5 марта 2006 г., однако руководитель инспекции издал приказ об увольнении истицы с 15 февраля 2005 г. (т. е. со дня ее фактического отстранения от занимаемой должности, расценив факт отстранения как прекращение трудового договора). Разрешите спор.

4. Воспитательница детского сада Садырина подала заявление с просьбой уволить ее по собственному желанию. По истечении 10 дней Садырина обратилась к заведующей детским садом с просьбой вернуть ей заявление, так как раздумала увольняться. Заведующая отказала ей в просьбе, ссылаясь на то, что уже подобрала на ее место постоянного работника, и Садырина будет уволена в соответствии с занижением. Законны ли действия заведующей детским садом?

5. Лихачев и Некрасов были членами профкома организации. По окончании выборов полномочий им была предоставлена прежняя работа в цехе. Через полтора года Лихачева уволили с согласия выборного профсоюзного органа по п. 2 ст. 81 ТК (сокращение штатов), а Некрасова — по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК (за прогул без уважительных причин). Оба обратились в суд с иском о восстановлении на работе. Законны ли увольнения данных работников? Назовите дополнительные гарантии при увольнении работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов.

6. Менеджер Соколова была уволена с ТОО «Филипс» за разглашение сведений о размере своей заработной платы (по подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК). Соколова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она указала, что с Положением о служебной тайне организации она не знакома и поэтому не знала о том, какие сведения

составляют ее предмет. Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу.

7. Ермаков заключил с фабрикой «Красный Октябрь» срочный трудовой договор на 1,5 месяца. Проработав 15 дней, он решил уволиться по собственному желанию. Об этом он письменно предупредил работодателя за 5 дней. Директор сказал работнику, что ему необходимо отработать 2 недели. Проработав 5 дней, Ермаков не вышел на работу и был уволен за прогул по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК. Ермаков обратился в суд. Каков порядок увольнения работников по собственному желанию? Каковы особенности расторжения трудового договора по инициативе работника, принятого на срок до 2 месяцев?

АКР № 7 «Правовое регулирование рабочего времени»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие и правовое регулирование рабочего времени
2. Виды рабочего времени
3. Нормальное рабочее время
4. Сокращенное рабочее время
5. Неполное рабочее время
6. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней
7. Ночное время
8. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени
9. Режим и учет рабочего времени
10. Понятие режима рабочего времени
11. Ненормированный рабочий день
12. Режим гибкого рабочего времени
13. Сменная работа
14. Разделение рабочего дня на части
15. Учет рабочего времени

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. 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?

2. На общем собрании коллектива конструкторского бюро по предложению работников, у которых имелись участки для садоводства и огородничества, большинством голосов было принято решение о том, что в период с октября по апрель рабочий день для всех работников увеличивается на полтора часа (будет заканчиваться в 19 часов), а в период с апреля по октябрь сокращается на это же время. На основании данного решения руководитель организации издал соответствующий приказ. В связи с тем, что инженер — конструктор Иванова неоднократно в течение октября уходила с работы в 18 часов, приказом руководителя организации ей был объявлен выговор. Обжалуя дисциплинарное взыскание в комиссию по трудовым спорам, Иванова указала, что такой режим работы ей неудобен, поскольку ей надо забирать ребенка из детского сада, и за данное решение на собрании она не голосовала. Вправе ли собрание коллектива принимать такое решение? Законны ли действия руководителя? Какое решение должно быть принято по жалобе Ивановой?

3. В выборный орган первичной профсоюзной организации завода обратилась кладовщица Князева с просьбой установить ей, как одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте 10 лет, скользящий (гибкий) график работы. Она пояснила, что начальник цеха отказал в ее просьбе, ссылаясь на то, что на склад рабочие обращаются постоянно и пото-

му присутствие ее на складе необходимо в течение всего рабочего дня. Кем решается вопрос о введении скользящего (гибкого) графика работы для конкретного работника? В чем суть данного режима работы? Вправе ли одинокая мать требовать установления такого режима?

4. Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобусов был установлен режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делится на две части с пятичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы они, по сути, дважды выходили на работу в течение смены, обратились с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда. Обоснованны ли требования работников? Возможен ли такой режим работы и при каких условиях? Каков порядок его введения?

5. В связи необходимостью завершения работы по укладке бетона при строительстве многоэтажного дома старший производитель работ отдал распоряжение остаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим распоряжением указанные работники проработали на 4 часа больше своей ежедневной нормы рабочего времени. На вопрос рабочих о том, как будет компенсирована переработка, прораб ответил, что поскольку бетон был доставлен с нарушением графика и первую половину рабочего дня они в связи с этим находились в простое, оплата за дополнительные часы не полагается. В бухгалтерии рабочим пояснили, что оплата этих часов как сверхурочной работы может быть произведена только при наличии распоряжения (приказа) о привлечении к сверхурочной работе. Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? Вправе ли прораб в сложившейся ситуации давать распоряжение о продолжении работы?

АКР № 8 « Правовое регулирование времени отдыха»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие и виды времени отдыха
2. Кратковременный отдых
3. Ежегодные оплачиваемые отпуска
4. Порядок предоставления отпусков
5. Отпуска без сохранения заработной платы

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Наумов поступил на работу в организацию 8 августа 2002 г. В марте 2003 года он обратился к руководителю организации с просьбой предоставить ему отпуск на 28 календарных дней. Однако в предоставлении отпуска было отказано, так как он не проработал полный рабочий год, и, кроме того, руководство располагает информацией о том, что Наумов ведет переговоры о переходе с мая на работу в другую организацию. При таких обстоятельствах предоставлять ему отпуск на полный срок руководитель не вправе. Правомерны ли действия руководства организации? Вправе ли Наумов настаивать на предоставлении ему отпуска полной продолжительности? Каков порядок предоставления отпусков в первый год работы и в последующие годы?

2. Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая 2002 г. на 28 календарных дней. 31 мая она была госпитализирована в связи с острым приступом аппендицита и находилась в больнице две недели. Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

3. В коллективном договоре ЗАО «Элекс» указано, что все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск может предоставляться в разбивку, но при этом одна из частей не должна быть меньше 14 дней, а оставшиеся 14 дней делятся на две части по 7 календарных дней, если иное не согласовано работником с работодателем в лице непосредственного руководителя. Дайте оценку соответствия данной локальной нормы требованиям действующего трудового законодательства.

4. Старший экономист научно-исследовательского института Тимофеева поступила

на работу 1 февраля 2002 г. В августе ей был предоставлен ежегодный отпуск на 28 календарных дней, а с 10 октября она ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания послеродового отпуска Тимофеева обратилась к директору института с просьбой предоставить ей с 1 марта 2003 г. ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Однако получила отказ, поскольку к работе она не приступала и не имеет стажа, необходимого для получения отпуска. Правомерны ли действия директора?

5. В связи со срочным заказом директор организации предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), пообещав полагающийся отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласился с предложением директора, но некоторые отказались выйти на работу в выходной день, за что им была уменьшена квартальная премия. В каких случаях и на основании каких документов возможно привлечение работников к работе в выходной день? Каков порядок привлечения к работам в выходные дни? Законны ли действия директора?

6. В соответствии с графиком отпусков, действующим в организации, токарь 5-го разряда Михайлов должен был уйти в отпуск на 28 календарных дней с 1 июля 2002 г. В связи с получением организацией дополнительного финансирования для выполнения важного заказа директор сообщил Михайлову, что в указанный период предоставить ему отпуск нельзя, так как выполнение заказа невозможно без квалифицированных работников на его участке. Правильны ли действия директора? Как должен быть урегулирован этот вопрос? Возможно ли перенесение отпуска на следующий год и в кп ком порядке?

АКР № 9 «Правовое регулирование оплаты труда»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие заработной платы
2. Государственные гарантии оплаты труда
3. Тарифная система оплаты труда
4. Системы заработной платы
5. Оплата в особых условиях и при отклонении от нормальных условий труда
6. Исчисление средней заработной платы
7. Нормирование труда

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. В производственном объединении в установленном порядке разработано и утверждено Положение о выплате работникам вознаграждения по итогам годовой работы. В нем указывалось, что, прогулы и появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения работники лишаются этого вознаграждения полностью. 4 января руководитель организации издал приказ о лишении рабочего Прохорова, проработавшего в объединении более 10 лет, указанного вознаграждения полностью за появление 30 декабря в нетрезвом состоянии. Не отрицая факта пьянства на работе в этот день, Прохоров обратился в комиссию по трудовым спорам организации с требованием принять решение об отмене данного приказа, считая его весьма суровым. Имел ли руководитель организации право лишить слесаря Прохорова такого вознаграждения? Каковы основания полного или частичного лишения работника вознаграждения по итогам годовой работы организации?

2. Слесарь завода по ремонту оборудования Клочков обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором указал, что работодатель не оплатил ему сверхурочную работу, которую он выполнял в течение четырех дней подряд по 4 часа ежедневно. Как выяснилось при рассмотрении в КТС заявления Клочкова, указанная работа производилась им в конце месяца по собственной инициативе с целью перевыполнения производственного задания с тем, чтобы получить дополнительную премию, предусмотренную системой оплаты труда, по результатам работы за месяц. Дайте правовую оценку обоснованности требований работника. В каком порядке и в каких размерах должна быть оплачена сверхурочная работа в данной ситуации?

3. При увольнении подсобного рабочего строительной организации по собствен-

му желанию (ст. 80 ТК) возник вопрос о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, руководитель организации предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни руководитель пообещал доплатить работнику еще одну повременную тарифную ставку подсобного рабочего согласно присвоенному ему первому разряду.

4. В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории организации группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним нерабочий праздничный день 23 февраля. Среди них — электросварщик 5-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы (монтаж каркаса нового цеха данной организации) оплачивается по сдельно-аккордной системе оплаты труда. В каком порядке должна быть оплачена работа указанным работникам, если в их выходной день они начали работу в 20 часов и проработали до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 часов и закончили ее в 2 часа ночи?

5. Бригада работников по замене кровли здания организации согласно заключенному трудовому соглашению выполнила оговоренные в соглашении работы. Общая сумма заработной платы за выполненный объем работ по трудовому соглашению составила 60 тыс. руб., однако руководитель организации принял решение выплатить членам бригады только 40 тыс. руб., ссылаясь на то, что при проверке сметы затрат на указанные в трудовом соглашении работы нормировщиком были допущены ошибки в описании перечня необходимых к выполнению работ, а также в нормировании и расчете их оплаты. Считая, что руководством организации не выполнены условия трудового соглашения по оплате труда, работники бригады обратились в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением о взыскании недополученной по трудовому соглашению суммы. Подготовьте проект решения КТС организации по данному спору. Разрешите спор по существу.

АКР № 10 «Трудовая дисциплина»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Трудовая дисциплина и методы ее обеспечения
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка
3. Поощрение работников
4. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность
 - 4.1. Понятие дисциплинарной ответственности
 - 4.2. Основания наступления дисциплинарной ответственности
 - 4.3. Принципы дисциплинарной ответственности
 - 4.4. Виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Техник Симонов был уволен за нарушение общественного порядка в клубе завода. До этого случая на Симонова уже было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Симонов обратился с иском о восстановлении на работе. Суд в иске Симонову отказал. Законен ли отказ суда? Что понимается под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей?

2. Семина работала администратором гостиницы «Космос» и была уволена 20 февраля 2003 г. за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. В суде, куда обратилась Семина с иском о восстановлении на работе, было установлено, что администратор Семина, работая в гостинице с января 1996 г., систематически нарушала трудовую дисциплину, за что администрация налагала на нее дисциплинарные взыскания (в сентябре 1998 г. — замечание; в декабре 2000 г. — выговор; в августе 2001 г. — выговор с предупреждением, что в случае еще одного нарушения будет уволена с работы). Учитывая изложенное, при допущении еще одного дисциплинарного проступка (10 февраля 2003 г. опоздала на работу на 1 ч), директор гостиницы издал приказ об

увольнении Семиной с работы. Является ли увольнение законным? Какое решение должен вынести суд?

3. Токарь Остроумов был уволен с работы за неоднократное нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий администрация от него не потребовала. Кроме того, за третий проступок администрация объявила ему выговор и одновременно уволила его. Подлежит ли Остроумов восстановлению на работе? Решите дело.

АКР № 11 « Материальная ответственность трудового договора»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие и условия материальной ответственности
2. Материальная ответственность работодателя перед работником
3. Материальная ответственность работника

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуация:

1. Комендант общежития пищевой академии Самохина подала заявление о своем желании уйти с работы. По истечении двух недель администрация академии заявила, что она не может найти другого подходящего работника, и отказалась принять материальные ценности, вверенные коменданту, и выдать ей трудовую книжку. Самохина обратилась к юрисконсульту академии за разъяснением, может ли она самовольно оставить работу, и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора. Решите данное дело.

АКР № 12 «Охрана труда»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие охраны труда
2. Государственные нормативные требования охраны труда
3. Организация охраны труда
4. Обязанности работодателя и работников в области охраны труда
5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве
6. Особые правила охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью

Презентация по теме «Расследование несчастных случаев на производстве»

АКР № 13 «Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Правовое регулирование забастовки»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Общая характеристика трудовых споров
2. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам и суде
3. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.

Подведомственность суду индивидуальных трудовых споров

4. Понятие коллективных трудовых споров
5. Примирительный характер разрешения коллективных трудовых споров
6. Право на забастовку и его реализация

Деловая игра «Коллективный трудовой спор»

Фабула игры: В организации заключили коллективный договор. В ходе коллективных переговоров не пришли к достижению соглашения по следующим вопросам: Минимальный размер оплаты труда в организации; Порядок предоставления отпусков; Гарантии при сокращении численности или штата.

Цель: с помощью имеющихся способов урегулирования коллективных споров добиться урегулирования имеющихся разногласий по тексту коллективного договора.

Текст коллективного договора, предложения по неурегулированным вопросам формулируют участники игры.

Участники:

1. Первичная профсоюзная организация (объединяет менее 50% работников организации)
2. Независимый представитель трудового коллектива.
3. Представитель работодателя (заместитель директора).
4. Федеральная служба по труду
5. Посредник
6. Трудовой арбитражный суд

Тесты для самопроверки:

Раздел 2 «Особенная часть трудового права»

1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...
 1. 8 часов в день
 2. 8 часов в смену
 3. 40 часов в неделю
 4. 28 календарных дней в месяц
 5. 300 календарных дней в год
2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...
 1. 3 календарных дней
 2. 5 календарных дней
 3. 1 недели
 4. 10 календарных дней
3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...
 1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе
 2. болезни работника
 3. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста
4. Ночное время продолжается с ... часов
 1. 23.00 до 6
 2. 22.00 до 5
 3. 22.00 до 6
5. В рабочее время не включается ...
 1. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет
 2. перерыв для отдыха и питания
 3. междусменный перерыв
6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...
 1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя
 2. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день
 3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску
7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов
 1. 12
 2. 24
 3. 36
 4. 42

5. 48

8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя

1. да
2. нет
3. да, но с разрешения работодателя (его представителя)

9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается

1. трудовым договором
2. коллективным договором
3. правилами внутреннего трудового распорядка

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

1. 14
2. 21
3. 28

11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...

1. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)
2. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы
3. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ

12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...

1. структурного подразделения, в котором трудится работник
2. определенных сторонами условий оплаты труда работника
3. трудовой функции работника

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

1. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ
2. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы
3. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы

14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...

1. возможен без согласия работника
2. возможен только с согласия работника
3. невозможен

15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...

1. не допускается
2. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
3. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ

16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, пре-

- дусмотренных федеральными законами, являются ...
1. предшествующими трудовым правоотношениям
 2. сопутствующими трудовым правоотношениям
 3. вытекающими из трудовых правоотношений
17. Правоотношения по трудоустройству ...
1. предшествуют трудовым правоотношениям
 2. сопутствуют трудовым правоотношениям
 3. вытекают из трудовых правоотношений
18. Основание возникновения трудового правоотношения
1. заключение трудового договора
 2. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе
 3. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора
19. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...
1. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества
 2. прямой действительный ущерб
 3. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду
20. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже ...
1. стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества
 2. первоначальной стоимости имущества
 3. минимального размера оплаты труда
21. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника
1. его низкая квалификация
 2. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска
 3. непродолжительность работы на данном месте
 4. отсутствие договора о полной материальной ответственности
22. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...
1. в полном объеме
 2. двойном объеме
 3. в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ
23. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...
1. аттестация рабочих мест по условиям труда
 2. сертификация рабочих мест по условиям труда
 3. экспертиза условий труда
24. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...
1. нормативно-договорным актом
 2. локальным нормативным актом
 3. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права
25. Трудовые отношения основаны на ...
1. договоре личного найма
 2. трудовом договоре
 3. договоре подряда
26. Решение об объявлении забастовки принимается ...

1. собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора
 2. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом
 3. выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников
27. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...
1. выдвижения работниками своих требований к работодателю
 2. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников
 3. начала работы примирительной комиссии
28. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...
1. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя
 2. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора
 3. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора
29. Комиссия по трудовым спорам ...
1. назначается работодателем
 2. формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками
 3. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников
30. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...
1. примирительной комиссией
 2. посредником
 3. трудовым арбитражем
31. Занятость как юридическая категория представляет собой ...
1. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности
 2. процесс поиска подходящей работы
 3. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей
 4. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж
32. Квота для приема на работу устанавливается для ...
1. лиц, освобожденных из мест лишения свободы
 2. инвалидов
 3. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы
33. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель ...
1. имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему
 2. обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке
 3. должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока
34. Общественные работы организуются ...
1. органами местного самоуправления
 2. органам исполнительной власти субъектов Федерации
 3. государственной службой занятости
35. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор

1. 2 года
 2. 3 года
 3. 5 лет
 4. 3 месяца
 5. 2 месяца
36. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...
1. не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев
 2. два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев
 3. не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев
37. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...
1. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе
 2. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины
 3. на другую постоянную работу и увольнениях работника
38. Трудовой договор заключается в ...
1. устной форме
 2. письменной форме
 3. письменной форме с нотариальным заверением
39. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...
1. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ
 2. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке
 3. аннулировать трудовой договор
40. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...
1. в обязательном порядке
 2. по соглашению сторон договора
 3. только по инициативе работника
41. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...
1. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей
 2. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей
 3. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей
42. Срок действия дисциплинарного взыскания
1. не более 3 месяцев
 2. не более 6 месяцев
 3. не более 1 года
 4. по желанию работодателя
43. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство
1. лишение премии
 2. замечание, выговор
 3. понизить в должности сроком на 3 месяца
 4. подвергнуть штрафу
 5. увольнение
44. Стороны социального партнерства
1. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей

2. работодатели и профессиональные союзы
 3. работники и уполномоченные государственные органы
45. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...
1. любой момент по желанию нового собственника
 2. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности
 3. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности
 4. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности
46. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...
1. 10 дней
 2. две недели
 3. один месяц
47. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...
1. один месяц
 2. две недели
 3. два месяца
48. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...
1. работники с более высокой производительностью труда и квалификацией
 2. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев
 3. работники в возрасте до 18 лет

Курсовая работа выполняется обучающимся самостоятельно под руководством преподавателя. При выполнении курсовой работы обучающийся должен показать свое умение работать с нормативным материалом и другими литературными источниками, а также возможность систематизировать и анализировать фактический материал и самостоятельно творчески его осмысливать.

В начале изучения дисциплины преподаватель предлагает обучающимся на выбор перечень тем курсовых работ. Обучающийся самостоятельно выбирает тему курсовой работы. Совпадение тем курсовых работ у студентов одной учебной группы не допускается. Утверждение тем курсовых работ проводится ежегодно на заседании кафедры.

После выбора темы преподаватель формулирует задание по курсовой работе и рекомендует перечень литературы для ее выполнения. Исключительно важным является использование информационных источников, а именно системы «Интернет», что даст возможность обучающимся более полно изложить материал по выбранной им теме.

В процессе написания курсовой работы обучающийся должен разобраться в теоретических вопросах избранной темы, самостоятельно проанализировать практический материал, разобрать и обосновать практические предложения.

Преподаватель, проверив работу, может вернуть ее для доработки вместе с письменными замечаниями. Студент должен устранить полученные замечания в установленный срок, после чего работа окончательно оценивается.

Курсовая работа должна быть оформлена в соответствии с СМК-О-СМГТУ-42-09 «Курсовой проект (работа): структура, содержание, общие правила выполнения и оформления».

Примерный перечень тем курсовых работ и пример задания представлены в разделе 7 «Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации».

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОК-4 – способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – действующее законодательство РФ и основные направления его развития – основные правовые понятия, нормы международного и Российского трудового законодательства, особенности структуры Российского законодательства, виды отраслей права и особенности их регулирования – сущность, характер и взаимосвязь правовых явлений в области трудового законодательства – основные положения и нормы трудового законодательства 	<p><i>Раздел 1 «Общая часть трудового права»</i></p> <p><i>1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...</i></p> <p><i>1. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)</i></p> <p><i>2. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами</i></p> <p><i>3. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами</i></p> <p><i>2. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет</i></p> <p><i>1. 19</i></p> <p><i>2. 14</i></p> <p><i>3. 15</i></p> <p><i>4. 16</i></p> <p><i>5. 18</i></p> <p><i>3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются ...</i></p> <p><i>1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</i></p> <p><i>2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов</i></p> <p><i>3. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>4. <i>Определение принципов трудового права</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>приведено в ТК РФ</i> 2. <i>заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений</i> 3. <i>является доктринальным и сформулировано правовой наукой</i> <p>5. <i>Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ</i> 2. <i>не применяются</i> 3. <i>применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ</i> <p>6. <i>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны</i> 2. <i>в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей</i> 3. <i>они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда</i> <p>7. <i>В систему трудового права не входит институт ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>договора поручительства</i> 2. <i>ученического договора</i> 3. <i>трудового договора</i> <p>8. <i>Под принципами трудового права понимаются ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда</i> 2. <i>нормативно правовые акты в сфере труда</i> 3. <i>предмет и метод трудового права в совокупности</i> 4. <i>нормы общей части трудового права</i> 5. <i>выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>развития системы норм трудового права.</i></p> <p><i>9. В предмете трудового права центральное место занимают ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. отношения по заключению трудового договора</i> <i>2. трудовые отношения</i> <i>3. отношения по организации труда</i> <i>4. отношения социального партнёрства</i> <p><i>10. Признак метода трудового права</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. юридическое равенство сторон трудового договора</i> <i>2. фактическое равенство сторон трудового договора</i> <i>3. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность</i> <i>4. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда</i> <i>5. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник</i> <p><i>11. Основные принципы социального партнёрства закреплены в ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Конституции РФ</i> <i>2. ТК РФ</i> <i>3. Конституции РФ и иных федеральных законах</i> <p><i>Раздел 2 «Особенная часть трудового права»</i></p> <p><i>1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. 8 часов в день</i> <i>2. 8 часов в смену</i> <i>3. 40 часов в неделю</i> <i>4. 28 календарных дней в месяц</i> <i>5. 300 календарных дней в год</i> <p><i>2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3 календарных дней 2. 5 календарных дней 3. 1 недели 4. 10 календарных дней <p><i>3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе 2. болезни работника 3. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста <p><i>4. Ночное время продолжается с ... часов</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 23.00 до 6 2. 22.00 до 5 3. 22.00 до 6 <p><i>5. В рабочее время не включается ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет 2. перерыв для отдыха и питания 3. междусменный перерыв <p><i>6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя 2. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день 3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску <p><i>7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 12

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>2. 24</p> <p>3. 36</p> <p>4. 42</p> <p>5. 48</p> <p>8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покинуть территорию работодателя</p> <p>1. да</p> <p>2. нет</p> <p>3. да, но с разрешения работодателя (его представителя)</p> <p>9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается</p> <p>1. трудовым договором</p> <p>2. коллективным договором</p> <p>3. правилами внутреннего трудового распорядка</p> <p>10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней</p> <p>1. 14</p> <p>2. 21</p> <p>3. 28</p> <p>11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...</p> <p>1. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)</p> <p>2. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы</p> <p>3. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ</p> <p>12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работо-</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>дателя, за исключением изменения ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. структурного подразделения, в котором трудится работник</i> <i>2. определенных сторонами условий оплаты труда работника</i> <i>3. трудовой функции работника</i> <p><i>13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ</i> <i>2. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы</i> <i>3. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы</i> <p><i>14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. возможен без согласия работника</i> <i>2. возможен только с согласия работника</i> <i>3. невозможен</i> <p><i>15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. не допускается</i> <i>2. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ</i> <i>3. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ</i> <p><i>16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. предшествующими трудовым правоотношениям</i> <i>2. сопутствующими трудовым правоотношениям</i> <i>3. вытекающими из трудовых правоотношений</i> <p><i>17. Правоотношения по трудоустройству ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. предшествуют трудовым правоотношениям</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>2. <i>сопутствуют трудовым правоотношениям</i></p> <p>3. <i>вытекают из трудовых правоотношений</i></p> <p>18. <i>Основание возникновения трудового правоотношения</i></p> <p>1. <i>заключение трудового договора</i></p> <p>2. <i>заключение трудового договора или фактическое допущение к работе</i></p> <p>3. <i>заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора</i></p> <p>19. <i>Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...</i></p> <p>1. <i>ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества</i></p> <p>2. <i>прямой действительный ущерб</i></p> <p>3. <i>прямой действительный ущерб и упущенную выгоду</i></p> <p>20. <i>Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже ...</i></p> <p>1. <i>стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества</i></p> <p>2. <i>первоначальной стоимости имущества</i></p> <p>3. <i>минимального размера оплаты труда</i></p> <p>21. <i>Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника</i></p> <p>1. <i>его низкая квалификация</i></p> <p>2. <i>возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска</i></p> <p>3. <i>непродолжительность работы на данном месте</i></p> <p>4. <i>отсутствие договора о полной материальной ответственности</i></p> <p>22. <i>По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...</i></p> <p>1. <i>в полном объеме</i></p> <p>2. <i>двойном объеме</i></p> <p>3. <i>в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ</i></p> <p>23. <i>Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>аттестация рабочих мест по условиям труда</i> 2. <i>сертификация рабочих мест по условиям труда</i> 3. <i>экспертиза условий труда</i> <p>24. <i>Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>нормативно-договорным актом</i> 2. <i>локальным нормативным актом</i> 3. <i>актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права</i> <p>25. <i>Трудовые отношения основаны на ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>договоре личного найма</i> 2. <i>трудовом договоре</i> 3. <i>договоре подряда</i> <p>26. <i>Решение об объявлении забастовки принимается ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора</i> 2. <i>собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом</i> 3. <i>выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников</i> <p>27. <i>Днем начала коллективного трудового спора считается день ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>выдвижения работниками своих требований к работодателю</i> 2. <i>сообщения работникам решения работодателя (его представителя) отклонении всех или части требований работников</i> 3. <i>начала работы примирительной комиссии</i> <p>28. <i>Решение о признании забастовки незаконной принимается ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>заявлению работодателя</i></p> <p>2. <i>судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора</i></p> <p>3. <i>арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора</i></p> <p>29. <i>Комиссия по трудовым спорам ...</i></p> <p>1. <i>назначается работодателем</i></p> <p>2. <i>формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками</i></p> <p>3. <i>избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников</i></p> <p>30. <i>При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...</i></p> <p>1. <i>примирительной комиссией</i></p> <p>2. <i>посредником</i></p> <p>3. <i>трудовым арбитражем</i></p> <p>31. <i>Занятость как юридическая категория представляет собой ...</i></p> <p>1. <i>способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности</i></p> <p>2. <i>процесс поиска подходящей работы</i></p> <p>3. <i>не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей</i></p> <p>4. <i>деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж</i></p> <p>32. <i>Квота для приема на работу устанавливается для ...</i></p> <p>1. <i>лиц, освобожденных из мест лишения свободы</i></p> <p>2. <i>инвалидов</i></p> <p>3. <i>жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы</i></p> <p>33. <i>При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель ...</i></p> <p>1. <i>имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>2. <i>обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке</i></p> <p>3. <i>должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока</i></p> <p>34. <i>Общественные работы организуются ...</i></p> <p>1. <i>органами местного самоуправления</i></p> <p>2. <i>органам исполнительной власти субъектов Федерации</i></p> <p>3. <i>государственной службой занятости</i></p> <p>35. <i>Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор</i></p> <p>1. <i>2 года</i></p> <p>2. <i>3 года</i></p> <p>3. <i>5 лет</i></p> <p>4. <i>3 месяца</i></p> <p>5. <i>2 месяца</i></p> <p>36. <i>Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...</i></p> <p>1. <i>не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев</i></p> <p>2. <i>два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев</i></p> <p>3. <i>не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев</i></p> <p>37. <i>В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...</i></p> <p>1. <i>на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе</i></p> <p>2. <i>основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины</i></p> <p>3. <i>на другую постоянную работу и увольнениях работника</i></p> <p>38. <i>Трудовой договор заключается в ...</i></p> <p>1. <i>устной форме</i></p> <p>2. <i>письменной форме</i></p> <p>3. <i>письменной форме с нотариальным заверением</i></p> <p>39. <i>Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>1. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ</p> <p>2. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке</p> <p>3. аннулировать трудовой договор</p> <p>40. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...</p> <p>1. в обязательном порядке</p> <p>2. по соглашению сторон договора</p> <p>3. только по инициативе работника</p> <p>41. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...</p> <p>1. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей</p> <p>2. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей</p> <p>3. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей</p> <p>42. Срок действия дисциплинарного взыскания</p> <p>1. не более 3 месяцев</p> <p>2. не более 6 месяцев</p> <p>3. не более 1 года</p> <p>4. по желанию работодателя</p> <p>43. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство</p> <p>1. лишение премии</p> <p>2. замечание, выговор</p> <p>3. понизить в должности сроком на 3 месяца</p> <p>4. подвергнуть штрафу</p> <p>5. увольнение</p> <p>44. Стороны социального партнерства</p> <p>1. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей</p> <p>2. работодатели и профессиональные союзы</p> <p>3. работники и уполномоченные государственные органы</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>45. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. любой момент по желанию нового собственника 2. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности 3. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности 4. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности <p>46. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 10 дней 2. две недели 3. один месяц <p>47. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. один месяц 2. две недели 3. два месяца <p>48. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. работники с более высокой производительностью труда и квалификацией 2. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев 3. работники в возрасте до 18 лет
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – использовать и составлять нормативно-правовые документы, относящиеся к трудовому законодательству – осуществлять поиск нормативной документации с использованием информационных ресурсов, находить и применять нужные положения трудового законодательства – самостоятельно анализировать правовую и научную литературу и делать обоснованные выводы 	<p>1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?</p> <p>2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?</i></p> <p><i>3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО).</i></p> <p><i>Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?</i></p> <p><i>4. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений.</i></p> <p><i>Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?</i></p> <p><i>5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка).</i></p> <p><i>Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?</i></p> <p><i>6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юриста-консультанта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.</i></p> <p><i>Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.</i></p> <p><i>7. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>функцию и представительство работников профессиональными союзами.</i></p> <p><i>8. Проведите анализ Федерального закона "Об объединениях работодателей" и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе.</i></p> <p><i>9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор. Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.</i></p> <p><i>10. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы.</i></p> <p><i>Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?</i></p> <p><i>11. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия.</i></p> <p><i>Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора:</i></p> <p><i>Общие положения.</i></p> <p><i>Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, представителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем данной организации.</i></p> <p><i>Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации.</i></p> <p><i>Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны.</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>Содействие в обеспечении занятости работников.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испытывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом.</i></p> <p><i>При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при сокращения численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2 - 3 года до пенсии); обучающиеся в заочной аспирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном заведении.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет, - 125% среднего месячного заработка.</i></p> <p><i>Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволенных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий.</i></p> <p><i>Специальные гарантии работников.</i></p> <p><i>Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере... рублей в месяц, на транспортные расходы - ... рублей в месяц.</i></p> <p><i>Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год.</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД.</i></p> <p><i>Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказавшимся в особенно тяжелом материальном положении.</i></p> <p><i>12. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела.</i></p> <p><i>Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.</i></p> <p><i>13. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39).</i></p> <p><i>Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ?</i></p> <p><i>14. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законодательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников - членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязанностей, в том числе за прогул (подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель имел пра-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>во объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) - расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласования с профсоюзным комитетом.</p> <p>В суде возник вопрос о применимости указанных условий коллективного договора для определения (решения) правомерности увольнения Волкова.</p> <p>Какое решение примет суд?</p> <p>15. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.</p> <p>Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?</p> <p>16. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера.</p> <p>В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?</p> <p>17. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его работе в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова.</p> <p>В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов?</p> <p>18. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с работы незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылаясь на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения.</i></p> <p><i>В каком правоотношении состояли истец и ответчик?</i></p> <p><i>Как Вы считаете, какое решение примет суд?</i></p> <p><i>19. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет.</i></p> <p><i>Соответствуют ли закону данные требования?</i></p> <p><i>20. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения.</i></p> <p><i>Соответствует ли это требование трудовому законодательству?</i></p> <p><i>21. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина?</i></p> <p><i>22. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:</i></p> <p><i>а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;</i></p> <p><i>б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы;</i></p> <p><i>в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спортам;</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?</i></p> <p><i>23. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней. Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?</i></p> <p><i>24. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?</i></p> <p><i>25. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (отраслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>представлять Министерство в коллективных переговорах. Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК проф-союза? Какое решение должно быть принято?</i></p> <p><i>26. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время.</i></p> <p><i>Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.</i></p> <p><i>27. По завершении коллективных переговоров между представителями работодателя (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представляющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, поступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из работников большинством голосов было принято решение направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор.</i></p> <p><i>В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации и кто их осуществляет?</i></p> <p><i>28. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.</i></p> <p><i>Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?</i></p> <p><i>29. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников РСМУ.</i></p> <p><i>Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение коллективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях?</i></p> <p><i>30. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптечек и оборудования в цехах санитарных постов.</i></p> <p><i>Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течение какого срока действует коллективный договор?</i></p> <p><i>31. При обсуждении проекта коллективного договора в строительной организации между представителями работодателя и комитетом профсоюза возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор положения о предоставлении льгот и преимуществ не только работникам с большим стажем, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Администрация возражала против включения в договор указанного положения о поощрении лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально.</i></p> <p><i>В каком порядке будут решаться возникшие разногласия? Не противоречит ли предложение комитета профсоюза трудовому законодательству?</i></p> <p><i>32. При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании работников нефтеперерабатывающего завода администрация отказалась взять на себя обязательство провести водопровод в общежитие из-за отсутствия необходимых ассигнований на эти цели. Одновременно на администрацию возлагалась обязанность предупредить рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее, чем за 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска бензоаппаратчикам и аппаратчикам химводоочистки с 6 до 12 рабочих дней.</i></p> <p><i>В каком порядке разрешаются разногласия, возникшие при заключении коллективного</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>договора? В каком порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор?</i></p> <p><i>33. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка руководитель организации пригласил адвоката одного из юридических бюро, поручив ему подготовить и представить проект правил внутреннего трудового распорядка на утверждение конференции трудового коллектива. Такой порядок принятия локальных нормативных актов был предусмотрен действующим коллективным договором. Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя? Может ли локальный нормативный акт содержать нормы, отличающиеся от положений Трудового кодекса по данным вопросам?</i></p> <p><i>34. При подготовке проекта нового коллективного договора профсоюзный комитет ОАО "Система" пригласил для работы в составе комиссии по ведению коллективных переговоров члена городского комитета профсоюза работников машиностроения. Представители работодателя выразили свое несогласие на такое решение профсоюзного комитета организации. Вправе ли профсоюзный орган приглашать для работы в составе комиссии по подготовке проекта коллективного договора представителей вышестоящих профсоюзных структур? Каким образом должно оформляться соответствующее представительство?</i></p> <p><i>35. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согласился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора головной организации по юридическим вопросам. Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не работающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя филиала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы?</i></p> <p><i>36. В акционерном обществе "Стройинструмент" на конференции трудового коллектива возник вопрос, кто в данном АО представляет работодателя для заключения коллективного договора, поскольку гражданское законодательство допускает одновре-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>менное функционирование единоличного и коллегиальных исполнительных органов, то в данной организации деятельность осуществлялась под руководством генерального директора и правления общества.</i></p> <p><i>Какой из названных руководящих органов вправе быть представителем работодателя?</i></p> <p><i>Кто должен подписать коллективный договор в этом качестве?</i></p> <p><i>37. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2009 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2009 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по безработице.</i></p> <p><i>Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы.</i></p> <p><i>Первоначально 12 сентября 2009 г. ему была предложена работа в качестве экономиста ОАО "Красный Октябрь". Петров от трудоустройства на данную работу отказался на основании того, что размер предложенной заработной платы существенно отличается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16000 руб. в месяц).</i></p> <p><i>В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца со страховой компанией "Ингосстрах". Петров также отказался от данного предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы.</i></p> <p><i>Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в данном случае? Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости?</i></p> <p><i>38. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ОАО "Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетель-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>ствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.</i></p> <p><i>Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова по-требовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы заня-тости.</i></p> <p><i>Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и вы-пла-те пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возме-щать.</i></p> <p><i>Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно мо-жет быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов го-сударственной службы занятости?</i></p> <p><i>39. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инва-лид Иевлев, в прошлом - монтажник. В результате заболевания, полученного на произ-водстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней про-фессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года.</i></p> <p><i>В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два ва-рианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариан-тов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости.</i></p> <p><i>Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, посколь-ку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку.</i></p> <p><i>Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?</i></p> <p><i>40. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме открытого акционерного общества. В связи с сокра-щением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что админи-страция на-рушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предло-жена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность по-мощника редактора информации о спорте.</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занятости, а не работодатель.</i></p> <p><i>Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустройства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию?</i></p> <p><i>41. В российское ОАО "Титаник" обратился гражданин Польши Ковальски с целью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете "Работа для вас". Генеральный директор ОАО после длительных переговоров заключил с ним трудовой договор в соответствии с российским законодательством.</i></p> <p><i>Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении руководителя. В обоснование такого решения он отметил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностранной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши).</i></p> <p><i>Руководитель ОАО "Титаник" оспаривал постановление государственного инспектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространяется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное ОАО. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в названном ОАО гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам.</i></p> <p><i>Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привлечен к ответственности за нарушение трудового законодательства, поскольку является единственным исполнительным органом управления ОАО, избран Советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров).</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила? Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с целью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой информации?</i></p>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – навыками работы с законодательными и другими нормативно-правовыми документами, относящимися к трудовому законодательству – навыками разработки нормативно-правового документа по трудовому законодательству – в соответствии с требованиями стандарта организации 	<p>Перечень тем для курсовой работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальное партнерство в сфере труда 2. Тарифное соглашение как основная форма реализации социального партнерства. 3. Коллективный договор как основная форма социального партнерства на уровне предприятия. 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства 5. Социальная защита безработных 6. Расторжение трудового договора по инициативе работника 7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 8. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности 9. Увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины 10. Правовое регулирование рабочего времени 11. Правовое регулирование отпусков 12. Правовое регулирование заработной платы 13. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы 14. Дисциплинарная ответственность работников 15. Материальная ответственность работников 16. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника 17. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров 18. Правовые основы разрешения коллективных трудовых споров 19. Правовые вопросы охраны труда 20. Особенности регулирования труда в коммерческих организациях

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> 21. Правовое регулирование труда женщин 22. Международно-правовое регулирование труда 23. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве. 24. Международно-правовое регулирование труда. 25. Единство публичных и частных начал в регулировании трудовых отношений. 26. Защита персональных данных работника. 27. Организация работодателем кадровой работы. 28. Правовая защита работника от незаконных увольнений и переводов. 29. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. 30. Соответствие трудового законодательства России международным нормам 31. Забастовка – крайняя форма социально – трудового конфликта 32. Профсоюзы и их роль в трудовых правоотношениях 33. Локальное регулирование трудовых отношений 34. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве 35. Запрет дискриминации при найме на работу 36. Совместительство и совмещение профессий 37. Ученический договор: правовая регламентация 38. Необходимые и факультативные условия трудового договора 39. Правовое регулирование перевода на другую работу 40. Правовые вопросы аттестации работников 41. Проблемы образования в РФ судов по трудовым делам и разработки трудового процессуального кодекса 42. Массовые увольнения: правовое регулирование 43. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере 44. Тарифная система заработной платы: правовое регулирование 45. Материальная ответственность работников за ущерб причиненный организации 46. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с трудовыми отношениями

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>47. Правовое регулирование труда работников акционерных обществ</p> <p>48. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц</p> <p>49. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений</p> <p>50. Особенности регулирование труда религиозных организаций</p> <p>51. Особенности правового регулирования труда государственных служащих</p> <p><i>Методические указания для подготовки курсовой работы</i></p> <p>Курсовая работа относится к видам промежуточной аттестации студента по соответствующей дисциплине, является одной из форм самостоятельной работы студентов. Это одно из первых исследований, в котором студенты проявляют и развивают свои творческие способности, изучая определенную тему. Курсовая работа позволяет выявить уровень компетенции студента в сфере знания теоретических основ курса, умения анализировать и систематизировать разнообразную правовую информацию, нормативные и иные источники, в области изучения специальной научной и учебной литературы, навыков самостоятельной научной работы и практического применения полученных знаний.</p> <p>Выполнение курсовой работы предполагает углубление и систематизацию полученных знаний по изучаемой дисциплине в целом и по избранной теме в частности; выработку навыков сбора и обобщения практического материала, работы с первоисточниками; развитие умений применять полученные знания для решения конкретных научных и практических проблем, формулировать и аргументировать собственную позицию в их решении.</p> <p>В курсовой работе отражается современное состояние актуальной научной проблемы, приводятся дискуссионные точки зрения ведущих специалистов по обсуждаемому вопросу, основные тенденции в развитии законодательства и правоприменительной практики в соответствующей сфере.</p> <p>Подготовка и написание курсовой работы играет особую роль в выработке творческого мышления студентов, умения применять полученные знания на практике.</p> <p><u>Этапы выполнения курсовой работы:</u></p> <p>1) Выбор темы работы:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Тема курсовой работы выбирается студентом самостоятельно из рекомендованного преподавателем перечня. Студент вправе выбрать иную (неуказанную в перечне) тему по согласованию с преподавателем.</p> <p>2) Подбор и изучение литературы: нормативных правовых актов, материалов судебной практики, монографий, учебных пособий, статей в периодических изданиях и других материалов:</p> <p>Подготовка курсовой работы по трудовому праву предполагает использование действующего трудового законодательства Российской Федерации, международно-правовых актов и материалов судебной практики.</p> <p>При выполнении курсовой работы необходимо учитывать, что действующее российское законодательство имеет тенденцию к изменению, и прежде чем использовать тот или иной нормативный правовой акт необходимо уточнить, имеет ли он юридическую силу на момент написания работы, и применить только действующие нормативные правовые акты (за исключением случаев цитирования (ссылок на) утратившее силу трудовое законодательство и судебную практику при рассмотрении истории развития трудового права или при сравнительно-правовом анализе норм действующего и утратившего силу законодательства).</p> <p>В процессе подбора и изучения литературы следует использовать источники, указанные в списке рекомендуемой литературы, как основной, так и дополнительной. Вместе с тем, необходим и самостоятельный поиск иных библиографических источников.</p> <p>3) Составление плана работы:</p> <p>После изучения источников необходимо составить план курсовой работы. План должен предусматривать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - введение; - как правило, 2-3 главы, разделенные на параграфы (от 2 до 3 параграфов в каждой главе), названия и последовательность которых должны отражать логику исследования темы. При этом необходимо от общих вопросов переходить к более частным. По таким же правилам нужно структурировать

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>содержание каждого параграфа; - заключение; - список литературы (библиография); - приложения (при необходимости их включения в курсовую работу по мнению студента).</p> <p>План работы должен позволить студенту полно и глубоко раскрыть избранную тему, не выходя за ее рамки, поэтому примерный план курсовой работы следует согласовывать с преподавателем дисциплины. По мере написания работы план может корректироваться</p> <p>4) написание текста работы: Курсовая работа –должна носить исследовательско-аналитический характер. В работе должны быть рассмотрены различные точки зрения ученых по основным положениям рассматриваемой темы, проведен анализ законодательства и судебной практики в рассматриваемой сфере, сделаны определенные обобщения, выводы, даны рекомендации.</p> <p>Курсовая работа должна состоять из титульного листа, оглавления, введения, основной части, заключения, списка использованной литературы и приложений (если необходимо).</p> <p>Объем курсовой работы по общему правилу составляет 23-25 страниц.</p> <p>Работа выполняется 14 кеглем (размер шрифта), шрифт Time New Roman, через полуторный интервал, со стандартными полями: левое 2,5 см; верхнее, нижнее и правое – 1 см.</p> <p>Номера страниц ставятся в правом нижнем углу. На титульном листе номер страницы не ставится.</p> <p>Абзацы (отступ) должны составлять от 1 см до 1,25 см.</p> <p>Введение объемом 1,5-2 страницы призвано познакомить читателя с сущностью исследуемой темы. Во введении указываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальность темы курсовой работы; - степень научной разработанности темы работы; - предмет работы;

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>- цели и задачи работы; - структура работы. Текст курсовой работы в электронной форме может сравниваться преподавателем с имеющимся на кафедре архивом курсовых работ и проходить проверку по Интернет-системе «Антиплагиат». В случае допустимого (не более 20%) объема неоригинального текста курсовая работа принимается к проверке преподавателем.</p> <p>5) представление работы преподавателю, получение рецензии на работу, выставление оценки.</p> <p>После окончательного оформления курсовая работа подписывается автором и представляется преподавателю для выставления оценки в установленные сроки.</p> <p>При оценке курсовой работы учитываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качество исследования; - умение излагать свои мысли в письменной форме; - правильность и качество оформления работы; - самостоятельность и творческий подход при выполнении работы; - умение использовать научную, учебную и иную литературу, нормативные правовые акты, материалы судебной практики. <p><i>Критерии оценки (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – на оценку «отлично» – обучающийся показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е. в срок, в полном объеме и на высоком уровне выполнил курсовую работу. Тема, заявленная в работе, раскрыта полностью, все выводы студента подтверждены материалами исследования. Отчет подготовлен в соответствии с предъявляемыми требованиями. Отзыв руководителя положительный; – на оценку «хорошо» – обучающийся показывает средний уровень сформированности компетенций, т.е. студент выполнил курсовую работу, но с незначительными замечаниями, был менее самостоятелен и инициативен. Тема работы раскрыта, но выводы

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>носят поверхностный характер, практические материалы обработаны не полностью. Отзыв руководителя положительный;</p> <p>– на оценку «удовлетворительно» – обучающийся показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е. студент допускал просчеты и ошибки в работе, не полностью раскрыл заявленную тему, делал поверхностные выводы, слабо продемонстрировал аналитические способности и навыки работы с теоретическими источниками. Отзыв руководителя с замечаниями;</p> <p>– на оценку «неудовлетворительно» – результат обучения не достигнут, обучающийся не выполнил курсовую работу, либо выполнил с грубыми нарушениями требований, не раскрыл заявленную тему.</p>
ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в области трудового права – законодательные и иные нормативные правовые акты, регламентирующие основы построения и функционирования системы в области трудового права – общие принципы анализа и использования нормативных и правовых документов в области трудового права 	<p><i>Раздел 1 «Общая часть трудового права»</i></p> <p><i>1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...</i></p> <p><i>1. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)</i></p> <p><i>2. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами</i></p> <p><i>3. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами</i></p> <p><i>2. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет</i></p> <p><i>1. 19</i></p> <p><i>2. 14</i></p> <p><i>3. 15</i></p> <p><i>4. 16</i></p> <p><i>5. 18</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</i> <i>2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов</i> <i>3. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов</i> <p><i>4. Определение принципов трудового права</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. приведено в ТК РФ</i> <i>2. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений</i> <i>3. является доктринальным и сформулировано правовой наукой</i> <p><i>5. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ</i> <i>2. не применяются</i> <i>3. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ</i> <p><i>6. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны</i> <i>2. в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей</i> <i>3. они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда</i> <p><i>7. В систему трудового права не входит институт ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. договора поручительства</i> <i>2. ученического договора</i> <i>3. трудового договора</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>8. Под принципами трудового права понимаются ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда 2. нормативно правовые акты в сфере труда 3. предмет и метод трудового права в совокупности 4. нормы общей части трудового права 5. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права. <p>9. В предмете трудового права центральное место занимают ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. отношения по заключению трудового договора 2. трудовые отношения 3. отношения по организации труда 4. отношения социального партнёрства <p>10. Признак метода трудового права</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. юридическое равенство сторон трудового договора 2. фактическое равенство сторон трудового договора 3. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность 4. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда 5. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник <p>11. Основные принципы социального партнёрства закреплены в ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конституции РФ 2. ТК РФ 3. Конституции РФ и иных федеральных законах <p>Раздел 2 «Особенная часть трудового права»</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. 8 часов в день</i> <i>2. 8 часов в смену</i> <i>3. 40 часов в неделю</i> <i>4. 28 календарных дней в месяц</i> <i>5. 300 календарных дней в год</i> <p><i>2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. 3 календарных дней</i> <i>2. 5 календарных дней</i> <i>3. 1 недели</i> <i>4. 10 календарных дней</i> <p><i>3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе</i> <i>2. болезни работника</i> <i>3. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста</i> <p><i>4. Ночное время продолжается с ... часов</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. 23.00 до 6</i> <i>2. 22.00 до 5</i> <i>3. 22.00 до 6</i> <p><i>5. В рабочее время не включается ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет</i> <i>2. перерыв для отдыха и питания</i> <i>3. междусменный перерыв</i> <p><i>6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя</p> <p>2. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день</p> <p>3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день до-бавляется к отпуску</p> <p>7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов</p> <p>1. 12</p> <p>2. 24</p> <p>3. 36</p> <p>4. 42</p> <p>5. 48</p> <p>8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе поки-дать территорию работодателя</p> <p>1. да</p> <p>2. нет</p> <p>3. да, но с разрешения работодателя (его представителя)</p> <p>9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается</p> <p>1. трудовым договором</p> <p>2. коллективным договором</p> <p>3. правилами внутреннего трудового распорядка</p> <p>10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной ком-пенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней</p> <p>1. 14</p> <p>2. 21</p> <p>3. 28</p> <p>11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во вре-менном пе-реводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от пере-вода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>1. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)</p> <p>2. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы</p> <p>3. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ</p> <p>12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...</p> <p>1. структурного подразделения, в котором трудится работник</p> <p>2. определенных сторонами условий оплаты труда работника</p> <p>3. трудовой функции работника</p> <p>13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...</p> <p>1. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ</p> <p>2. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы</p> <p>3. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы</p> <p>14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...</p> <p>1. возможен без согласия работника</p> <p>2. возможен только с согласия работника</p> <p>3. невозможен</p> <p>15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...</p> <p>1. не допускается</p> <p>2. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ</p> <p>3. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>РФ</i></p> <p><i>16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. предшествующими трудовым правоотношениям</i> <i>2. сопутствующими трудовым правоотношениям</i> <i>3. вытекающими из трудовых правоотношений</i> <p><i>17. Правоотношения по трудоустройству ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. предшествуют трудовым правоотношениям</i> <i>2. сопутствуют трудовым правоотношениям</i> <i>3. вытекают из трудовых правоотношений</i> <p><i>18. Основание возникновения трудового правоотношения</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. заключение трудового договора</i> <i>2. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе</i> <i>3. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора</i> <p><i>19. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества</i> <i>2. прямой действительный ущерб</i> <i>3. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду</i> <p><i>20. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества</i> <i>2. первоначальной стоимости имущества</i> <i>3. минимального размера оплаты труда</i> <p><i>21. Обстоятельство, исключаящее материальную ответственность работника</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. его низкая квалификация</i> <i>2. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>3. <i>непродолжительность работы на данном месте</i></p> <p>4. <i>отсутствие договора о полной материальной ответственности</i></p> <p>22. <i>По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...</i></p> <p>1. <i>в полном объеме</i></p> <p>2. <i>двойном объеме</i></p> <p>3. <i>в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ</i></p> <p>23. <i>Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...</i></p> <p>1. <i>аттестация рабочих мест по условиям труда</i></p> <p>2. <i>сертификация рабочих мест по условиям труда</i></p> <p>3. <i>экспертиза условий труда</i></p> <p>24. <i>Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...</i></p> <p>1. <i>нормативно-договорным актом</i></p> <p>2. <i>локальным нормативным актом</i></p> <p>3. <i>актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права</i></p> <p>25. <i>Трудовые отношения основаны на ...</i></p> <p>1. <i>договоре личного найма</i></p> <p>2. <i>трудовом договоре</i></p> <p>3. <i>договоре подряда</i></p> <p>26. <i>Решение об объявлении забастовки принимается ...</i></p> <p>1. <i>собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора</i></p> <p>2. <i>собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом</i></p> <p>3. <i>выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собра-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>ния (конференции) работников</p> <p>27. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. выдвижения работниками своих требований к работодателю 2. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонения всех или части требований работников 3. начала работы примирительной комиссии <p>28. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя 2. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора 3. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора <p>29. Комиссия по трудовым спорам ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. назначается работодателем 2. формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками 3. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников <p>30. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. примирительной комиссией 2. посредником 3. трудовым арбитражем <p>31. Занятость как юридическая категория представляет собой ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности 2. процесс поиска подходящей работы 3. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей 4. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>32. Квота для приема на работу устанавливается для ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. лиц, освобожденных из мест лишения свободы 2. инвалидов 3. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы <p>33. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему 2. обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке 3. должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока <p>34. Общественные работы организуются ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. органами местного самоуправления 2. органам исполнительной власти субъектов Федерации 3. государственной службой занятости <p>35. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2 года 2. 3 года 3. 5 лет 4. 3 месяца 5. 2 месяца <p>36. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев 2. два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев 3. не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев <p>37. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе 2. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>взысканиях за нарушение трудовой дисциплины</i></p> <p>3. <i>на другую постоянную работу и увольнениях работника</i></p> <p>38. <i>Трудовой договор заключается в ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>устной форме</i> 2. <i>письменной форме</i> 3. <i>письменной форме с нотариальным заверением</i> <p>39. <i>Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ</i> 2. <i>расторгнуть трудовой договор в судебном порядке</i> 3. <i>аннулировать трудовой договор</i> <p>40. <i>С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>в обязательном порядке</i> 2. <i>по соглашению сторон договора</i> 3. <i>только по инициативе работника</i> <p>41. <i>Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей</i> 2. <i>или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей</i> 3. <i>или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей</i> <p>42. <i>Срок действия дисциплинарного взыскания</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>не более 3 месяцев</i> 2. <i>не более 6 месяцев</i> 3. <i>не более 1 года</i> 4. <i>по желанию работодателя</i> <p>43. <i>Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>лишение премии</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>2. <i>замечание, выговор</i></p> <p>3. <i>понизить в должности сроком на 3 месяца</i></p> <p>4. <i>подвергнуть штрафу</i></p> <p>5. <i>увольнение</i></p> <p>44. <i>Стороны социального партнерства</i></p> <p>1. <i>работники и работодатели в лице уполномоченных представителей</i></p> <p>2. <i>работодатели и профессиональные союзы</i></p> <p>3. <i>работники и уполномоченные государственные органы</i></p> <p>45. <i>При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...</i></p> <p>1. <i>любой момент по желанию нового собственника</i></p> <p>2. <i>течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности</i></p> <p>3. <i>течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности</i></p> <p>4. <i>течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности</i></p> <p>46. <i>Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...</i></p> <p>1. <i>10 дней</i></p> <p>2. <i>две недели</i></p> <p>3. <i>один месяц</i></p> <p>47. <i>Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...</i></p> <p>1. <i>один месяц</i></p> <p>2. <i>две недели</i></p> <p>3. <i>два месяца</i></p> <p>48. <i>Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...</i></p> <p>1. <i>работники с более высокой производительностью труда и квалификацией</i></p> <p>2. <i>одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев</i></p> <p>3. <i>работники в возрасте до 18 лет</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – оперировать юридическими понятиями и категориями в области трудового права, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения – принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом – применять и использовать нормативные правовые документы в области трудового права, относящиеся к будущей профессиональной деятельности – анализировать нормативно-правовые акты в сфере эволюции современной российской государственности 	<p>1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?</p> <p>2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?</p> <p>3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО). Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?</p> <p>4. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений. Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?</p> <p>5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка). Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?</p> <p>6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>та ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в свя-зи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это про-явление дискриминации, запрещенной законом.</i></p> <p><i>Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.</i></p> <p><i>7. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами.</i></p> <p><i>8. Проведите анализ Федерального закона "Об объединениях работодателей" и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе.</i></p> <p><i>9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор.</i></p> <p><i>Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.</i></p> <p><i>10. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт шко-лы.</i></p> <p><i>Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?</i></p> <p><i>11. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия.</i></p> <p><i>Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора:</i></p> <p><i>Общие положения.</i></p> <p><i>Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, представителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной орга-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>низации и работодатель, представляемый руководителем данной организации. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудо-вые отношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации.</i></p> <p><i>Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического ста-туса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работ-ников тесно взаимосвязаны.</i></p> <p><i>Содействие в обеспечении занятости работников.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испы-тывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьше-ние объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может времен-но вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести ме-сяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профко-мом.</i></p> <p><i>При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при со-кращения численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2 - 3 года до пенсии); обучающиеся в заочной ас-пирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном за-ведении.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численно-сти или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с уста-новленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет, - 125% среднего месячного заработка.</i></p> <p><i>Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволен-ных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий.</i></p> <p><i>Специальные гарантии работников.</i></p> <p><i>Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере... рублей в месяц, на транспортные расходы - ... рублей в месяц.</i></p> <p><i>Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год.</i></p> <p><i>Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД.</i></p> <p><i>Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказавшимся в особенно тяжелом материальном положении.</i></p> <p><i>12. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела.</i></p> <p><i>Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.</i></p> <p><i>13. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39).</i></p> <p><i>Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ?</i></p> <p><i>14. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законо-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>дательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников - членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязанностей, в том числе за прогул (подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель имел право объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) - расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласования с профсоюзным комитетом.</i></p> <p><i>В суде возник вопрос о применимости указанных условий коллективного договора для определения (решения) правомерности увольнения Волкова.</i></p> <p><i>Какое решение примет суд?</i></p> <p><i>15. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.</i></p> <p><i>Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?</i></p> <p><i>16. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера.</i></p> <p><i>В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?</i></p> <p><i>17. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его работе в</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова. В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов?</i></p> <p><i>18. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с работы незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылался на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения. В каком правоотношении состояли истец и ответчик? Как Вы считаете, какое решение примет суд?</i></p> <p><i>19. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет. Соответствуют ли закону данные требования?</i></p> <p><i>20. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения. Соответствует ли это требование трудовому законодательству?</i></p> <p><i>21. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина?</i></p> <p>22. <i>Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:</i></p> <p><i>а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;</i></p> <p><i>б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы;</i></p> <p><i>в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спо-рам;</i></p> <p><i>г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?</i></p> <p>23. <i>Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней. Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?</i></p> <p>24. <i>Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?</i></p> <p>25. <i>До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (отраслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, пред-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>ставляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председателяствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять Министерство в коллективных переговорах.</i></p> <p><i>Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято?</i></p> <p><i>26. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время.</i></p> <p><i>Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.</i></p> <p><i>27. По завершении коллективных переговоров между представителями работодателя (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представляющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, поступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из работников большинством голосов было принято решение направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор.</i></p> <p><i>В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации и кто их осуществляет?</i></p> <p><i>28. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.</i></p> <p><i>Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?</i></p> <p><i>29. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников РСМУ.</i></p> <p><i>Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение коллективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях?</i></p> <p><i>30. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптечек и оборудования в цехах санитарных постов.</i></p> <p><i>Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течение какого срока действует коллективный договор?</i></p> <p><i>31. При обсуждении проекта коллективного договора в строительной организации между представителями работодателя и комитетом профсоюза возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор положения о предоставлении льгот и преимуществ не только работникам с большим стажем, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Администрация возражала против включения в договор указанного положения о поощрении лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально.</i></p> <p><i>В каком порядке будут решаться возникшие разногласия? Не противоречит ли предложение комитета профсоюза трудовому законодательству?</i></p> <p><i>32. При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании работников нефтеперерабатывающего завода администрация отказалась взять на себя обязательство провести водопровод в общежитие из-за отсутствия необходимых ассигнований на эти цели. Одновременно на администрацию возлагалась обязанность преду-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>пре-ждать рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее, чем за 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска бензоаппаратчикам и аппаратчикам химводоочистки с 6 до 12 рабочих дней.</i></p> <p><i>В каком порядке разрешаются разногласия, возникшие при заключении коллективного договора? В каком порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор?</i></p> <p><i>33. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка руководитель организации пригласил адвоката одного из юридических бюро, поручив ему подготовить и представить проект правил внутреннего трудового распорядка на утверждение конференции трудового коллектива. Такой порядок принятия локальных нормативных актов был предусмотрен действующим коллективным договором. Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя? Может ли локальный нормативный акт содержать нормы, отличающиеся от положений Трудового кодекса по данным вопросам?</i></p> <p><i>34. При подготовке проекта нового коллективного договора профсоюзный комитет ОАО "Система" пригласил для работы в составе комиссии по ведению коллективных переговоров члена городского комитета профсоюза работников машиностроения. Представители работодателя выразили свое несогласие на такое решение профсоюзного комитета организации. Вправе ли профсоюзный орган приглашать для работы в составе комиссии по подготовке проекта коллективного договора представителей вышестоящих профсоюзных структур? Каким образом должно оформляться соответствующее представительство?</i></p> <p><i>35. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согласился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора головной орга-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>низации по юридическим вопросам.</p> <p><i>Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не работающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя филиала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы?</i></p> <p><i>36. В акционерном обществе "Стройинструмент" на конференции трудового коллектива возник вопрос, кто в данном АО представляет работодателя для заключения коллективного договора, поскольку гражданское законодательство допускает одновременное функционирование единоличного и коллегиального исполнительных органов, то в данной организации деятельность осуществлялась под руководством генерального директора и правления общества.</i></p> <p><i>Какой из названных руководящих органов вправе быть представителем работодателя? Кто должен подписать коллективный договор в этом качестве?</i></p> <p><i>37. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2009 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2009 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по безработице.</i></p> <p><i>Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы.</i></p> <p><i>Первоначально 12 сентября 2009 г. ему была предложена работа в качестве экономиста ОАО "Красный Октябрь". Петров от трудоустройства на данную работу отказался на основании того, что размер предложенной заработной платы существенно отличается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16000 руб. в месяц).</i></p> <p><i>В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца со страховой компанией "Ингосстрах". Петров также отказался от данного предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обя-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>заны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы. Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в дан-ном случае? Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости?</p> <p>38. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ОАО "Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней. Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.</p> <p>Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплата пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.</p> <p>Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?</p> <p>39. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Иевлев, в прошлом - монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года. В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости.</p> <p>Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку. Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>40. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме открытого акционерного общества. В связи с сокращением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что администрация нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность помощника редактора информации о спорте.</p> <p>Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занятости, а не работодатель.</p> <p>Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустройства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию?</p> <p>41. В российское ОАО "Титаник" обратился гражданин Польши Ковальски с целью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете "Работа для вас". Генеральный директор ОАО после длительных переговоров заключил с ним трудовой договор в соответствии с российским законодательством.</p> <p>Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении руководителя. В обоснование такого решения он отметил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностранной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши).</p> <p>Руководитель ОАО "Титаник" оспаривал постановление государственного инспектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространяется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное ОАО. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в названном ОАО гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он про-</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>цитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам.</i></p> <p><i>Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привлечен к ответственности за нарушение трудового законодательства, поскольку является единственным исполнительным органом управления ОАО, избран Советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров).</i></p> <p><i>Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила? Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с целью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой информации?</i></p>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – терминологией законодательства в сфере в области трудового права в РФ – навыками разработки нормативных документов в области трудового права государственного и муниципального управления – навыками разрешения конфликт интересов с позиций гражданской и социальной ответственности в области трудового права 	<p>Перечень тем для курсовой работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальное партнерство в сфере труда 2. Тарифное соглашение как основная форма реализации социального партнерства. 3. Коллективный договор как основная форма социального партнерства на уровне предприятия. 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства 5. Социальная защита безработных 6. Расторжение трудового договора по инициативе работника 7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 8. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности 9. Увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины 10. Правовое регулирование рабочего времени 11. Правовое регулирование отпусков 12. Правовое регулирование заработной платы 13. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> 14. Дисциплинарная ответственность работников 15. Материальна ответственность работников 16. Материальна ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника 17. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров 18. Правовые основы разрешения коллективных трудовых споров 19. Правовые вопросы охраны труда 20. Особенности регулирования труда в коммерческих организациях 21. Правовое регулирование труда женщин 22. Международно-правовое регулирование труда 23. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве. 24. Международно-правовое регулирование труда. 25. Единство публичных и частных начал в регулировании трудовых отношений. 26. Защита персональных данных работника. 27. Организация работодателем кадровой работы. 28. Правовая защита работника от незаконных увольнений и переводов. 29. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. 30. Соответствие трудового законодательства России международным нормам 31. Забастовка – крайняя форма социально – трудового конфликта 32. Профсоюзы и их роль в трудовых правоотношениях 33. Локальное регулирование трудовых отношений 34. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве 35. Запрет дискриминации при найме на работу 36. Совместительство и совмещение профессий 37. Ученический договор: правовая регламентация 38. Необходимые и факультативные условия трудового договора 39. Правовое регулирование перевода на другую работу 40. Правовые вопросы аттестации работников

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		41. Проблемы образования в РФ судов по трудовым делам и разработки трудового процессуального кодекса 42. Массовые увольнения: правовое регулирование 43. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере 44. Тарифная система заработной платы: правовое регулирование 45. Материальная ответственность работников за ущерб причиненный организации 46. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с трудовыми отношениями 47. Правовое регулирование труда работников акционерных обществ 48. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц 49. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений 50. Особенности регулирование труда религиозных организаций 51. Особенности правового регулирования труда государственных служащих
ПК-2 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
Знать	основные теории и концепции трудового права – типы организационной культуры и методы ее формирования	<i>Раздел I «Общая часть трудового права»</i> <i>1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...</i> <i>1. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)</i> <i>2. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами</i> <i>3. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами</i> <i>2. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>можно с ... лет</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 19 2. 14 3. 15 4. 16 5. 18 <p>3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов 3. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов <p>4. Определение принципов трудового права</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. приведено в ТК РФ 2. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений 3. является доктринальным и сформулировано правовой наукой <p>5. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ 2. не применяются 3. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ <p>6. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>2. <i>в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей</i></p> <p>3. <i>они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда</i></p> <p>7. <i>В систему трудового права не входит институт ...</i></p> <p>1. <i>договора поручительства</i></p> <p>2. <i>ученического договора</i></p> <p>3. <i>трудового договора</i></p> <p>8. <i>Под принципами трудового права понимаются ...</i></p> <p>1. <i>правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда</i></p> <p>2. <i>нормативно правовые акты в сфере труда</i></p> <p>3. <i>предмет и метод трудового права в совокупности</i></p> <p>4. <i>нормы общей части трудового права</i></p> <p>5. <i>выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.</i></p> <p>9. <i>В предмете трудового права центральное место занимают ...</i></p> <p>1. <i>отношения по заключению трудового договора</i></p> <p>2. <i>трудовые отношения</i></p> <p>3. <i>отношения по организации труда</i></p> <p>4. <i>отношения социального партнёрства</i></p> <p>10. <i>Признак метода трудового права</i></p> <p>1. <i>юридическое равенство сторон трудового договора</i></p> <p>2. <i>фактическое равенство сторон трудового договора</i></p> <p>3. <i>отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность</i></p> <p>4. <i>равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда</i></p> <p>5. <i>отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>11. Основные принципы социального партнерства закреплены в ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Конституции РФ</i> <i>2. ТК РФ</i> <i>3. Конституции РФ и иных федеральных законах</i> <p><i>Раздел 2 «Особенная часть трудового права»</i></p> <p><i>1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. 8 часов в день</i> <i>2. 8 часов в смену</i> <i>3. 40 часов в неделю</i> <i>4. 28 календарных дней в месяц</i> <i>5. 300 календарных дней в год</i> <p><i>2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. 3 календарных дней</i> <i>2. 5 календарных дней</i> <i>3. 1 недели</i> <i>4. 10 календарных дней</i> <p><i>3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе</i> <i>2. болезни работника</i> <i>3. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста</i> <p><i>4. Ночное время продолжается с ... часов</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. 23.00 до 6</i> <i>2. 22.00 до 5</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>3. 22.00 до 6</p> <p>5. В рабочее время не включается ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет 2. перерыв для отдыха и питания 3. междусменный перерыв <p>6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя 2. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день 3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску <p>7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 12 2. 24 3. 36 4. 42 5. 48 <p>8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. да 2. нет 3. да, но с разрешения работодателя (его представителя) <p>9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. трудовым договором 2. коллективным договором 3. правилами внутреннего трудового распорядка <p>10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>1. 14</p> <p>2. 21</p> <p>3. 28</p> <p>11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...</p> <p>1. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)</p> <p>2. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы</p> <p>3. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ</p> <p>12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...</p> <p>1. структурного подразделения, в котором трудится работник</p> <p>2. определенных сторонами условий оплаты труда работника</p> <p>3. трудовой функции работника</p> <p>13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...</p> <p>1. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ</p> <p>2. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы</p> <p>3. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы</p> <p>14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...</p> <p>1. возможен без согласия работника</p> <p>2. возможен только с согласия работника</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>3. <i>невозможен</i></p> <p>15. <i>Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...</i></p> <p>1. <i>не допускается</i></p> <p>2. <i>допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ</i></p> <p>3. <i>допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ</i></p> <p>16. <i>Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...</i></p> <p>1. <i>предшествующими трудовым правоотношениям</i></p> <p>2. <i>сопутствующими трудовым правоотношениям</i></p> <p>3. <i>вытекающими из трудовых правоотношений</i></p> <p>17. <i>Правоотношения по трудоустройству ...</i></p> <p>1. <i>предшествуют трудовым правоотношениям</i></p> <p>2. <i>сопутствуют трудовым правоотношениям</i></p> <p>3. <i>вытекают из трудовых правоотношений</i></p> <p>18. <i>Основание возникновения трудового правоотношения</i></p> <p>1. <i>заключение трудового договора</i></p> <p>2. <i>заключение трудового договора или фактическое допущение к работе</i></p> <p>3. <i>заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора</i></p> <p>19. <i>Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...</i></p> <p>1. <i>ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества</i></p> <p>2. <i>прямой действительный ущерб</i></p> <p>3. <i>прямой действительный ущерб и упущенную выгоду</i></p> <p>20. <i>Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже ...</i></p> <p>1. <i>стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>этого имущества</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. первоначальной стоимости имущества 3. минимального размера оплаты труда <p>21. <i>Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. его низкая квалификация 2. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска 3. непродолжительность работы на данном месте 4. отсутствие договора о полной материальной ответственности <p>22. <i>По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. в полном объеме 2. двойном объеме 3. в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ <p>23. <i>Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. аттестация рабочих мест по условиям труда 2. сертификация рабочих мест по условиям труда 3. экспертиза условий труда <p>24. <i>Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. нормативно-договорным актом 2. локальным нормативным актом 3. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права <p>25. <i>Трудовые отношения основаны на ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. договоре личного найма 2. трудовом договоре 3. договоре подряда <p>26. <i>Решение об объявлении забастовки принимается ...</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>1. собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора</p> <p>2. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом</p> <p>3. выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников</p> <p>27. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...</p> <p>1. выдвижения работниками своих требований к работодателю</p> <p>2. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) отклонении всех или части требований работников</p> <p>3. начала работы примирительной комиссии</p> <p>28. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...</p> <p>1. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя</p> <p>2. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора</p> <p>3. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора</p> <p>29. Комиссия по трудовым спорам ...</p> <p>1. назначается работодателем</p> <p>2. формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками</p> <p>3. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников</p> <p>30. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...</p> <p>1. примирительной комиссией</p> <p>2. посредником</p> <p>3. трудовым арбитражем</p> <p>31. Занятость как юридическая категория представляет собой ...</p> <p>1. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>2. процесс поиска подходящей работы</p> <p>3. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей</p> <p>4. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж</p> <p>32. Квота для приема на работу устанавливается для ...</p> <p>1. лиц, освобожденных из мест лишения свободы</p> <p>2. инвалидов</p> <p>3. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы</p> <p>33. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель ...</p> <p>1. имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему</p> <p>2. обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке</p> <p>3. должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока</p> <p>34. Общественные работы организуются ...</p> <p>1. органами местного самоуправления</p> <p>2. органам исполнительной власти субъектов Федерации</p> <p>3. государственной службой занятости</p> <p>35. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор</p> <p>1. 2 года</p> <p>2. 3 года</p> <p>3. 5 лет</p> <p>4. 3 месяца</p> <p>5. 2 месяца</p> <p>36. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...</p> <p>1. не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев</p> <p>2. два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>3. не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев</p> <p>37. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...</p> <p>1. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе</p> <p>2. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины</p> <p>3. на другую постоянную работу и увольнениях работника</p> <p>38. Трудовой договор заключается в ...</p> <p>1. устной форме</p> <p>2. письменной форме</p> <p>3. письменной форме с нотариальным заверением</p> <p>39. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...</p> <p>1. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ</p> <p>2. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке</p> <p>3. аннулировать трудовой договор</p> <p>40. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...</p> <p>1. в обязательном порядке</p> <p>2. по соглашению сторон договора</p> <p>3. только по инициативе работника</p> <p>41. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...</p> <p>1. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей</p> <p>2. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей</p> <p>3. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей</p> <p>42. Срок действия дисциплинарного взыскания</p> <p>1. не более 3 месяцев</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>2. не более 6 месяцев</p> <p>3. не более 1 года</p> <p>4. по желанию работодателя</p> <p>43. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство</p> <p>1. лишение премии</p> <p>2. замечание, выговор</p> <p>3. понизить в должности сроком на 3 месяца</p> <p>4. подвергнуть штрафу</p> <p>5. увольнение</p> <p>44. Стороны социального партнерства</p> <p>1. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей</p> <p>2. работодатели и профессиональные союзы</p> <p>3. работники и уполномоченные государственные органы</p> <p>45. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...</p> <p>1. любой момент по желанию нового собственника</p> <p>2. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности</p> <p>3. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности</p> <p>4. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности</p> <p>46. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...</p> <p>1. 10 дней</p> <p>2. две недели</p> <p>3. один месяц</p> <p>47. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...</p> <p>1. один месяц</p> <p>2. две недели</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>3. <i>два месяца</i></p> <p>48. <i>Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>работники с более высокой производительностью труда и квалификацией</i> 2. <i>одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев</i> 3. <i>работники в возрасте до 18 лет</i>
Уметь	<p>применять принципы совершенствования профессионального развития в соответствии с трудовым законодательством</p> <p>анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений в соответствии с трудовым законодательством</p> <p>– разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации в соответствии с трудовым кодексом организации</p>	<p>1. <i>Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?</i></p> <p>2. <i>Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?</i></p> <p>3. <i>Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО). Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?</i></p> <p>4. <i>В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладов определяется методом локального регулирования трудовых отношений.</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?</i></p> <p><i>5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка).</i></p> <p><i>Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?</i></p> <p><i>6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юриста-консультанта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.</i></p> <p><i>Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.</i></p> <p><i>7. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами.</i></p> <p><i>8. Проведите анализ Федерального закона "Об объединениях работодателей" и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе.</i></p> <p><i>9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор.</i></p> <p><i>Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.</i></p> <p><i>10. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы.</i></p> <p><i>Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?</i></p> <p><i>11. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия.</i></p> <p><i>Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора:</i></p> <p><i>Общие положения.</i></p> <p><i>Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, представителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем данной организации.</i></p> <p><i>Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации.</i></p> <p><i>Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны.</i></p> <p><i>Содействие в обеспечении занятости работников.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испытывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом.</i></p> <p><i>При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при сокращения численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2 - 3 года до пенсии); обучающиеся в заочной аспирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном за-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>ведении.</p> <p><i>Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численно-сти или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет, - 125% среднего месячного заработка.</i></p> <p><i>Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволен-ных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий.</i></p> <p><i>Специальные гарантии работников.</i></p> <p><i>Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере... рублей в месяц, на транспортные расходы - ... рублей в месяц.</i></p> <p><i>Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год.</i></p> <p><i>Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД.</i></p> <p><i>Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказав-шимся в особенно тяжелом материальном положении.</i></p> <p><i>12. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела.</i></p> <p><i>Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.</i></p> <p><i>13. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39).</i></p> <p><i>Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ?</i></p> <p><i>14. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законодательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников - членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязанностей, в том числе за прогул (подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель имел право объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) - расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласования с профсоюзным комитетом.</i></p> <p><i>В суде возник вопрос о применимости указанных условий коллективного договора для определения (решения) правомерности увольнения Волкова.</i></p> <p><i>Какое решение примет суд?</i></p> <p><i>15. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.</i></p> <p><i>Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возник-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>ли между экспедицией и каждым из рабочих?</i></p> <p><i>16. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера.</i></p> <p><i>В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?</i></p> <p><i>17. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его работе в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова.</i></p> <p><i>В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов?</i></p> <p><i>18. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с работы незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылался на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения.</i></p> <p><i>В каком правоотношении состояли истец и ответчик?</i></p> <p><i>Как Вы считаете, какое решение примет суд?</i></p> <p><i>19. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет.</i></p> <p><i>Соответствуют ли закону данные требования?</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>20. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения. Соответствует ли это требованию трудовому законодательству?</p> <p>21. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина?</p> <p>22. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях: а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении; б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы; в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спорам; г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?</p> <p>23. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней. Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?</p> <p>24. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллек-</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>тивного договора организации не истек.</i></p> <p><i>Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?</i></p> <p><i>25. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (отраслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять Министерство в коллективных переговорах.</i></p> <p><i>Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято?</i></p> <p><i>26. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время.</i></p> <p><i>Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.</i></p> <p><i>27. По завершении коллективных переговоров между представителями работодателя (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представляющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, поступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из ра-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>ботников большинством голосов было принято решение направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор.</i></p> <p><i>В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации и кто их осуществляет?</i></p> <p><i>28. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.</i></p> <p><i>Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?</i></p> <p><i>29. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников РСМУ.</i></p> <p><i>Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение коллективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях?</i></p> <p><i>30. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптечек и оборудования в цехах санитарных постов.</i></p> <p><i>Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течение какого срока действует коллективный договор?</i></p> <p><i>31. При обсуждении проекта коллективного договора в строительной организации между представителями работодателя и комитетом профсоюза возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор положения о предоставлении льгот и преимуществ не только работникам с большим стажем, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Администрация возражала против включения в договор указанного положения о поощрении лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку эти</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально. В каком порядке будут решаться возникшие разногласия? Не противоречит ли предложение комитета профсоюза трудовому законодательству?</i></p> <p><i>32. При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании работников нефтеперерабатывающего завода администрация отказалась взять на себя обязательство провести водопровод в общежитие из-за отсутствия необходимых ассигнований на эти цели. Одновременно на администрацию возлагалась обязанность предупредить рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее, чем за 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска бензоаппаратчикам и аппаратчикам химводоочистки с 6 до 12 рабочих дней.</i></p> <p><i>В каком порядке разрешаются разногласия, возникшие при заключении коллективного договора? В каком порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор?</i></p> <p><i>33. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка руководитель организации пригласил адвоката одного из юридических бюро, поручив ему подготовить и представить проект правил внутреннего трудового распорядка на утверждение конференции трудового коллектива. Такой порядок принятия локальных нормативных актов был предусмотрен действующим коллективным договором.</i></p> <p><i>Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя? Может ли локальный нормативный акт содержать нормы, отличающиеся от положений Трудового кодекса по данным вопросам?</i></p> <p><i>34. При подготовке проекта нового коллективного договора профсоюзный комитет ОАО "Система" пригласил для работы в составе комиссии по ведению коллективных переговоров члена городского комитета профсоюза работников машиностроения. Представители работодателя выразили свое несогласие на такое решение профсоюзного комитета организации.</i></p> <p><i>Вправе ли профсоюзный орган приглашать для работы в составе комиссии по подго-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>товке проекта коллективного договора представителей вышестоящих профсоюзных структур? Каким образом должно оформляться соответствующее представительство?</i></p> <p><i>35. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согласился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора головной организации по юридическим вопросам.</i></p> <p><i>Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не работающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя филиала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы?</i></p> <p><i>36. В акционерном обществе "Стройинструмент" на конференции трудового коллектива возник вопрос, кто в данном АО представляет работодателя для заключения коллективного договора, поскольку гражданское законодательство допускает одновременное функционирование единоличного и коллегиальных исполнительных органов, то в данной организации деятельность осуществлялась под руководством генерального директора и правления общества.</i></p> <p><i>Какой из названных руководящих органов вправе быть представителем работодателя? Кто должен подписать коллективный договор в этом качестве?</i></p> <p><i>37. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2009 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2009 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по безработице.</i></p> <p><i>Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы.</i></p> <p><i>Первоначально 12 сентября 2009 г. ему была предложена работа в качестве экономиста ОАО "Красный Октябрь". Петров от трудоустройства на данную работу отказался на основании того, что размер предложенной заработной платы существ-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>венно от-личается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16000 руб. в месяц).</i></p> <p><i>В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца со страховой компанией "Ингосстрах". Петров также отказался от данного предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы. Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в данном случае? Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости?</i></p> <p><i>38. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ОАО "Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней. Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.</i></p> <p><i>Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.</i></p> <p><i>Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?</i></p> <p><i>39. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Иевлев, в прошлом - монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года.</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости.</i></p> <p><i>Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку. Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?</i></p> <p><i>40. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме открытого акционерного общества. В связи с сокращением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что администрация нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность помощника редактора информации о спорте.</i></p> <p><i>Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занятости, а не работодатель.</i></p> <p><i>Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустройства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию?</i></p> <p><i>41. В российское ОАО "Титаник" обратился гражданин Польши Ковальски с целью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете "Работа для вас". Генеральный директор ОАО после длительных переговоров заключил с ним трудовой договор в соответствии с российским законодательством.</i></p> <p><i>Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении руководителя. В обоснование такого решения он отметил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностранной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>с гражданином Польши).</i> <i>Руководитель ОАО "Титаник" оспаривал постановление государственного ин-спектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространя-ется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное ОАО. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в названном ОАО гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам.</i> <i>Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привлечен к ответственности за нарушение трудового законодательства, поскольку является единственным исполнительным органом управления ОАО, избран Советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров).</i> <i>Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила? Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с целью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой информации?</i></p>
Владеть	<p>навыками использования основных принципов трудового права навыками разрешения конфликтных ситуаций в соответствии с трудовым законодательством —</p>	<p>Перечень тем для курсовой работы: 52. Социальное партнерство в сфере труда 53. Тарифное соглашение как основная форма реализации социального партнерства. 54. Коллективный договор как основная форма социального партнерства на уровне предприятия. 55. Правовое регулирование занятости и трудоустройства 56. Социальная защита безработных 57. Расторжение трудового договора по инициативе работника 58. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>59. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности</p> <p>60. Увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины</p> <p>61. Правовое регулирование рабочего времени</p> <p>62. Правовое регулирование отпусков</p> <p>63. Правовое регулирование заработной платы</p> <p>64. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы</p> <p>65. Дисциплинарная ответственность работников</p> <p>66. Материальная ответственность работников</p> <p>67. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника</p> <p>68. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров</p> <p>69. Правовые основы разрешения коллективных трудовых споров</p> <p>70. Правовые вопросы охраны труда</p> <p>71. Особенности регулирования труда в коммерческих организациях</p> <p>72. Правовое регулирование труда женщин</p> <p>73. Международно-правовое регулирование труда</p> <p>74. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве.</p> <p>75. Международно-правовое регулирование труда.</p> <p>76. Единство публичных и частных начал в регулировании трудовых отношений.</p> <p>77. Защита персональных данных работника.</p> <p>78. Организация работодателем кадровой работы.</p> <p>79. Правовая защита работника от незаконных увольнений и переводов.</p> <p>80. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.</p> <p>81. Соответствие трудового законодательства России международным нормам</p> <p>82. Забастовка – крайняя форма социально – трудового конфликта</p> <p>83. Профсоюзы и их роль в трудовых правоотношениях</p> <p>84. Локальное регулирование трудовых отношений</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>85. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве</p> <p>86. Запрет дискриминации при найме на работу</p> <p>87. Совместительство и совмещение профессий</p> <p>88. Ученический договор: правовая регламентация</p> <p>89. Необходимые и факультативные условия трудового договора</p> <p>90. Правовое регулирование перевода на другую работу</p> <p>91. Правовые вопросы аттестации работников</p> <p>92. Проблемы образования в РФ судов по трудовым делам и разработки трудового процессуального кодекса</p> <p>93. Массовые увольнения: правовое регулирование</p> <p>94. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере</p> <p>95. Тарифная система заработной платы: правовое регулирование</p> <p>96. Материальная ответственность работников за ущерб причиненный организации</p> <p>97. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с трудовыми отношениями</p> <p>98. Правовое регулирование труда работников акционерных обществ</p> <p>99. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц</p> <p>100. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений</p> <p>101. Особенности регулирование труда религиозных организаций</p> <p>102. Особенности правового регулирования труда государственных служащих</p> <p><i>Методические указания для подготовки курсовой работы</i></p> <p>Курсовая работа относится к видам промежуточной аттестации студента по соответствующей дисциплине, является одной из форм самостоятельной работы студентов. Это одно из первых исследований, в котором студенты проявляют и развивают свои творческие способности, изучая определенную тему. Курсовая работа позволяет выявить уровень компетенции студента в сфере знания теоретических основ курса, умения анализировать и систематизировать разнообразную правовую информацию, нормативные и иные источники, в области изучения специальной научной и учебной литературы, навы-</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>ков самостоятельной научной работы и практического применения полученных знаний.</p> <p>Выполнение курсовой работы предполагает углубление и систематизацию полученных знаний по изучаемой дисциплине в целом и по избранной теме в частности; выработку навыков сбора и обобщения практического материала, работы с первоисточниками; развитие умений применять полученные знания для решения конкретных научных и практических проблем, формулировать и аргументировать собственную позицию в их решении.</p> <p>В курсовой работе отражается современное состояние актуальной научной проблемы, приводятся дискуссионные точки зрения ведущих специалистов по обсуждаемому вопросу, основные тенденции в развитии законодательства и правоприменительной практики в соответствующей сфере.</p> <p>Подготовка и написание курсовой работы играет особую роль в выработке творческого мышления студентов, умения применять полученные знания на практике.</p> <p><u>Этапы выполнения курсовой работы:</u></p> <p>1) Выбор темы работы: Тема курсовой работы выбирается студентом самостоятельно из рекомендованного преподавателем перечня. Студент вправе выбрать иную (неуказанную в перечне) тему по согласованию с преподавателем.</p> <p>2) Подбор и изучение литературы: нормативных правовых актов, материалов судебной практики, монографий, учебных пособий, статей в периодических изданиях и других материалов: Подготовка курсовой работы по трудовому праву предполагает использование действующего трудового законодательства Российской Федерации, международно-правовых актов и материалов судебной практики.</p> <p>При выполнении курсовой работы необходимо учитывать, что действующее российское законодательство имеет тенденцию к изменению, и прежде чем использовать тот или иной нормативный правовой акт необходимо уточнить, имеет ли он юридическую силу на момент написания работы, и применить только действующие нормативные правовые акты (за исключением случаев цитирования (ссылок на) утратившее силу трудовое законо-</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>дательство и судебную практику при рассмотрении истории развития трудового права или при сравнительно-правовом анализе норм действующего и утратившего силу законодательства).</p> <p>В процессе подбора и изучения литературы следует использовать источники, указанные в списке рекомендуемой литературы, как основной, так и дополнительной. Вместе с тем, необходим и самостоятельный поиск иных библиографических источников.</p> <p>3) Составление плана работы: После изучения источников необходимо составить план курсовой работы. План должен предусматривать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - введение; - как правило, 2-3 главы, разделенные на параграфы (от 2 до 3 параграфов в каждой главе), названия и последовательность которых должны отражать логику исследования темы. При этом необходимо от общих вопросов переходить к более частным. По таким же правилам нужно структурировать содержание каждого параграфа; - заключение; - список литературы (библиография); - приложения (при необходимости их включения в курсовую работу по мнению студента). <p>План работы должен позволить студенту полно и глубоко раскрыть избранную тему, не выходя за ее рамки, поэтому примерный план курсовой работы следует согласовывать с преподавателем дисциплины. По мере написания работы план может корректироваться</p> <p>4) написание текста работы: Курсовая работа –должна носить исследовательско-аналитический характер. В работе должны быть рассмотрены различные точки зрения ученых по основным положениям рассматриваемой темы, проведен анализ законодательства и судебной практики в рассматриваемой сфере, сделаны определенные обобщения, выводы, даны рекомендации.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Курсовая работа должна состоять из титульного листа, оглавления, введения, основной части, заключения, списка использованной литературы и приложений (если необходимо).</p> <p>Объем курсовой работы по общему правилу составляет 23-25 страниц. Работа выполняется 14 кеглем (размер шрифта), шрифт Time New Roman, через полуторный интервал, со стандартными полями: левое 2,5 см; верхнее, нижнее и правое – 1 см.</p> <p>Номера страниц ставятся в правом нижнем углу. На титульном листе номер страницы не ставится.</p> <p>Абзацы (отступ) должны составлять от 1 см до 1,25 см.</p> <p>Введение объемом 1,5-2 страницы призвано познакомить читателя с сущностью исследуемой темы. Во введении указываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальность темы курсовой работы; - степень научной разработанности темы работы; - предмет работы; - цели и задачи работы; - структура работы. <p>Текст курсовой работы в электронной форме может сравниваться преподавателем с имеющимся на кафедре архивом курсовых работ и проходить проверку по Интернет-системе «Антиплагиат». В случае допустимого (не более 20%) объема неоригинального текста курсовая работа принимается к проверке преподавателем.</p> <p>5) представление работы преподавателю, получение рецензии на работу, выставление оценки.</p> <p>После окончательного оформления курсовая работа подписывается автором и представляется преподавателю для выставления оценки в установленные сроки.</p> <p>При оценке курсовой работы учитываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качество исследования; - умение излагать свои мысли в письменной форме;

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> - правильность и качество оформления работы; - самостоятельность и творческий подход при выполнении работы; - умение использовать научную, учебную и иную литературу, нормативные правовые акты, материалы судебной практики. <p style="text-align: center;"><i>Критерии оценки (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – на оценку «отлично» – обучающийся показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е. в срок, в полном объеме и на высоком уровне выполнил курсовую работу. Тема, заявленная в работе, раскрыта полностью, все выводы студента подтверждены материалами исследования. Отчет подготовлен в соответствии с предъявляемыми требованиями. Отзыв руководителя положительный; – на оценку «хорошо» – обучающийся показывает средний уровень сформированности компетенций, т.е. студент выполнил курсовую работу, но с незначительными замечаниями, был менее самостоятелен и инициативен. Тема работы раскрыта, но выводы носят поверхностный характер, практические материалы обработаны не полностью. Отзыв руководителя положительный; – на оценку «удовлетворительно» – обучающийся показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е. студент допускал просчеты и ошибки в работе, не полностью раскрыл заявленную тему, делал поверхностные выводы, слабо продемонстрировал аналитические способности и навыки работы с теоретическими источниками. Отзыв руководителя с замечаниями; – на оценку «неудовлетворительно» – результат обучения не достигнут, обучающийся не выполнил курсовую работу, либо выполнил с грубыми нарушениями требований, не раскрыл заявленную тему.

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Перечень тем для подготовки к зачету:

1. Понятие трудового права как отрасли права, его место в системе российского права.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Принципы трудового права.
5. Система трудового права.
6. Источники трудового права.
7. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени и в пространстве.
8. Трудовое правоотношение (понятие, субъекты, содержание, виды).
9. Отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда.
10. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений.
11. Понятие субъектов трудового права, их классификация и правовой статус.
12. Граждане как субъекты трудового права.
13. Организации как субъекты трудового права.
14. Правовой статус профсоюзных организаций.
15. Социальное партнерство, ответственность сторон социального партнерства.
16. Соглашения.
17. Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание.
18. Порядок заключения, изменения, прекращения коллективного договора.
19. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости.
20. Механизм (формы) обеспечения занятости.
21. Правовой статус безработных граждан.

Перечень тем для подготовки к экзамену:

1. 22. Понятие, признаки и функции трудового договора.
2. 23. Содержание трудового договора.
3. 24. Виды трудовых договоров.
4. 25. Срочный трудовой договор.
5. 26. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.
6. 27. Понятие перевода на другую работу и перемещения по работе.
7. 28. Виды переводов на другую работу. Постоянные переводы.
8. 29. Временные переводы.
9. 30. Изменение существенных условий труда. Отстранение от работы.
10. 31. Прекращение трудового договора.
11. 32. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
12. 33. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
13. 34. Правовые гарантии при увольнении.
14. 35. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам.
15. 36. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
16. 37. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил заключения трудового договора.
17. 38. Дополнительные основания прекращения трудового договора.
18. 39. Понятие рабочего времени, его виды.

19. 40. Режим и учет рабочего времени.
20. 41. Сверхурочные работы и работы с ненормированным рабочим днем.
21. 42. Понятие и виды времени отдыха.
22. 43. Понятие и виды отпусков, их продолжительность.
23. 44. Порядок предоставления отпусков.
24. 45. Правовая охрана заработной платы.
25. 46. Понятие оплаты труда и ее правовое регулирование.
26. 47. Заработная плата.
27. 48. Выплата заработной платы.
28. 49. Система оплаты труда.
29. 50. Гарантии и компенсации (понятие, случаи предоставления).
30. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
31. Нормирование труда.
32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
33. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних.
34. Трудовой договор в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
35. Особенности регулирования труда сезонных и временных работников.
36. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
37. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
38. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
39. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
40. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка (Правила внутреннего распорядка, уставы и положения о дисциплине работников, должностные инструкции).
41. Основания и меры поощрения работников за труд.
42. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Виды дисциплинарных взысканий.
43. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.
44. Понятие и виды материальной ответственности.
45. Условия материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность.
46. Ограниченная материальная ответственность работника. Размер удержаний из заработной платы.
47. Полная материальная ответственность работника.
48. Определение размера ущерба. Порядок взыскания ущерба с работников и работодателя.
49. Материальная ответственность работодателя.
50. Охрана труда (основные понятия, содержание). Ответственность за нарушение законодательства о труде и охране труда.
51. Порядок осуществления в организациях расследования и учета несчастных случаев на производстве.
52. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний.
53. Управление охраной труда.
54. Способы защиты трудовых прав работников.
55. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
56. Трудовые конфликты и трудовые споры.
57. Понятие и виды трудовых споров.
58. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения.

59. Коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения.
60. Право работников на забастовку. Порядок и условия проведения забастовки. Запрет локаута.

Перечень заданий для подготовки к экзамену:

1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

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

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

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

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

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

4. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений.

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

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

Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?

6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юриста-консультанта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.

Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

7. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами.

8. Проведите анализ Федерального закона "Об объединениях работодателей" и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе.

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

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

10. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств,

выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы.

Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?

11. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия.

Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора:

Общие положения.

Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, представителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем данной организации.

Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации.

Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны.

Содействие в обеспечении занятости работников.

Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испытывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом.

При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей.

Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при сокращения численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2 - 3 года до пенсии); обучающиеся в заочной аспирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном заведении.

Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет, - 125% среднего месячного заработка.

Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволенных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий.

Специальные гарантии работников.

Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере... рублей в месяц, на транспортные расходы - ... рублей в месяц.

Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год.

Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД.

Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказавшимся в особенно тяжелом материальном положении.

12. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор

согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела.

Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.

13. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39).

Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ?

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

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

Какое решение примет суд?

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

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

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

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

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

В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов?

18. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с работы незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу

не издавался. Истец ссылался на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения.

В каком правоотношении состояли истец и ответчик?

Как Вы считаете, какое решение примет суд?

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

Соответствуют ли закону данные требования?

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

Соответствует ли это требование трудовому законодательству?

21. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина?

22. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

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

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

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

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

23. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.

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

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

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

25. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (отраслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующей

щего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять Министерство в коллективных переговорах.

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

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

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

27. По завершении коллективных переговоров между представителями работодателя (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представляющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, поступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из работников большинством голосов было принято решение направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор.

В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации и кто их осуществляет?

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

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

29. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников РСМУ.

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

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

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

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

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

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

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

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

Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя? Может ли локальный нормативный акт содержать нормы, отличающиеся от положений Трудового кодекса по данным вопросам?

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

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

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

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

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

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

37. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2009 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2009 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по безработице.

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

Первоначально 12 сентября 2009 г. ему была предложена работа в качестве экономиста ОАО "Красный Октябрь". Петров от трудоустройства на данную работу отказался на основании того, что размер предложенной заработной платы существенно отличается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16000 руб. в месяц).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?

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

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

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

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

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

Руководитель ОАО "Титаник" оспаривал постановление государственного инспектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространяется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное ОАО. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в названном ОАО гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам.

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

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

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

42. Территориальный орган по вопросам занятости направил запрос в ОАО "Резерв" о предоставлении информации, в частности:

1) о ходе создания рабочих мест для инвалидов;

2) об экономических результатах деятельности организации за соответствующий отчетный период, мотивируя данное требование тем, что у службы занятости есть информация, позволяющая прогнозировать возможное банкротство ОАО "Резерв", и, соответственно, значительное высвобождение его работников.

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

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

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

1) предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организацией;

2) предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

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

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

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

Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке уста-

навливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?

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

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

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

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

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

о режиме работы и отдыха;

об условиях оплаты труда;

о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации;

об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.);

об обязательстве не принимать участия в забастовке;

об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок заключения трудового договора, в какой форме и каково его содержание?

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

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

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

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

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

Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистра-

ции устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственной организации произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Костиным по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

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

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

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

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

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор?

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

характеристику с последнего места работы;

декларацию о доходах;

справки лечащего врача о прохождении предварительного медицинского осмотра.

Предусмотрены ли эти документы действующим законодательством?

Правомерно ли это распоряжение?

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

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

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

Считая приказ об увольнении необоснованным, Никонова обратилась в суд с иско-

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

Имел ли право руководитель комбината продлевать испытательный срок?

Правомерно ли увольнение Никоновой?

Какое решение вынесет суд по иску Никоновой?

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

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

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

Должен ли быть указан срок перевода Сергеева?

Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

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

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

Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светлановой?

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

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

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

Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

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

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

Правильно ли разрешил Верховный суд республики это дело?

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

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

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

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

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

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

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

Какое решение вынесет суд?

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

Правильно ли поступил руководитель больницы?

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

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

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

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

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

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

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

Какое решение вынесет суд?

67. Бобылев работал старшим инженером-технологом в отделе предприятия. Приказом директора без его согласия он был переведен на должность главного технолога предприятия. При этом директор сослался на то, что после перемещения Бобылева условия его

работы не изменились, а оплата труда значительно возросла, поэтому его согласия не требуется.

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

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

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

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

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

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

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

Климов обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия.

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

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

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

Правомерны ли действия директора организации? Какое решение вынесет суд?

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

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет суд?

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

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

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

Через месяц после подачи заявления был издан приказ по ОАО об увольнении Ки-

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

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

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

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

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

Предложите свое решение по данному трудовому спору.

74. Бычков более 10 лет работал водителем автобуса в пассажирском автотранспортном предприятии. Приказом по предприятию от 13 июня 2009 г. с Бычковым были прекращены трудовые отношения в связи с его отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

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

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

Как бы Вы рассмотрели данное дело?

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

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

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

рассказывать.

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

Правомерно ли увольнение Морозова?

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

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

78. Рабочий муниципального унитарного предприятия "Теплоэлектроцентраль" Савченко 10 февраля был уволен с работы за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей - отказ от разгрузки вагонов.

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

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

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

Разрешите данное дело.

79. 18 декабря приказом директора ООО "Все для дома" заведующему складом Кузнецову был объявлен выговор за небрежное оформление складских документов. 3 февраля следующего года ему в приказе было объявлено замечание за несвоевременный отпуск материалов. 22 февраля того же года на складе была проведена инвентаризация, в результате которой установлено, что по вине Кузнецова запущен учет материальных ценностей, находившихся на складе. За это нарушение своих обязанностей ему был объявлен строгий выговор, а также он был предупрежден о неполном служебном соответствии. Через неделю после объявления Кузнецову строгого выговора он опоздал на работу на 3 часа. Учитывая все наложенные на Кузнецова взыскания, директор ООО своим приказом уволил его за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Правомерно ли увольнение Кузнецова?

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

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

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

81. Разнорабочий Петров, работавший в торговой фирме "АВС", был уволен за вы-

ход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Считая свое увольнение неправильным, он подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения - увольнение по собственному желанию. Петров объяснил, что за 10 дней до увольнения он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

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

Дайте оценку данной ситуации.

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

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

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

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

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

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

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

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

Следует ли суду удовлетворить требования Федоровой?

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

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

Как Вы могли бы решить это дело?

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

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

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

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

88. Лайкина была принята на работу в ООО "Красота" в качестве мастера-парикмахера 12 января 2010 г. сроком на четыре месяца. 12 мая был издан приказ о ее увольнении в связи с истечением срока трудового договора. 18 мая Лайкина была принята на прежнюю должность сроком на один год. Через год был также издан приказ о ее увольнении - по тому же основанию.

Правильно ли было произведено увольнение Лайкиной в обоих случаях?

89. 19 октября 2009 г. инженер-экономист Миронова была ознакомлена с приказом председателя производственного кооператива "Бизнес-консультант" о расторжении с ней трудового договора в связи с истечением срока трудового договора. Миронова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Свои требования она обосновывала тем, что 19 октября 2006 г. с ней был заключен трудовой договор на неопределенный срок, что подтверждается приказом о ее приеме на работу, в котором нет оговорки о сроке действия договора. Кроме того, истица пояснила, что, по ее мнению, для кооператива такого профиля работа инженера-экономиста требуется постоянно и поэтому не может быть связана с каким-то конкретным временем ее выполнения (сезоном, событием и т.д.).

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

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

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

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

Какое, по Вашему мнению, решение должен принять суд?

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

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

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

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

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

Какое решение должен вынести суд?

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

Каковы возможные варианты решения данного трудового спора?

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

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

Каково Ваше мнение по данному вопросу?

95. Богачев работал инженером-технологом муниципального унитарного предприятия "Валенки". В связи с сокращением штата он был уволен, после чего обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Богачев пояснил, что у МУП имелась в другом цеху вакантная должность инженера-технолога, которую ему не предложили. Он считал, что руководством МУП не была исполнена предусмотренная законодательством обязанность по его трудоустройству, поскольку ему предлагали работу без учета его специальности.

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

Какие возможны варианты решения данного трудового спора?

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

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

Ответчик с иском не согласился и указал, что свои обязанности, связанные с трудо-

устройством истицы, он выполнил. На должность секретаря-машинистки он действительно принял Пчелкину, которая уже умеет работать на компьютере, имеет длительный стаж такого рода работы и с обязанностями секретаря-машинистки справляется. Таким образом, кооператив не понес затрат, связанных с обучением Генераловой.

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

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

Какое решение следует вынести суду?

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

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

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

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

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

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

Как Вы считаете, как можно решить данный трудовой спор?

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

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

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

Как следует в данном случае поступить суду, рассматривая спор?

101. Уборщица литейного цеха автозавода Нестерова приказом генерального дирек-

тора была уволена в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья. Нестерова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, представив при этом заключение областного клинического института об отсутствии у нее противопоказаний к работе уборщицей в литейном цехе.

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

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

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

Как следует разрешить данный спор?

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

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

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

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

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

Какие варианты решения конфликта Вы видите?

105. Научный сотрудник Научно-исследовательского института Веселов был уволен за появление на работе 4 января в состоянии алкогольного опьянения. Веселов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, ссылаясь на то, что накануне, 3 января, он чувствовал себя плохо (он страдает хроническим заболеванием желудка), но в связи с загрузкой на работе не смог обратиться к врачу. В то же время он указал, что 4 января был на работе в течение всего рабочего дня. Более того, даже в 17

часов к нему обращались сотрудники других отделов, с которыми он ведет совместные исследования. Два сотрудника института в качестве свидетелей подтвердили это в суде.

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

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

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

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

Подлежат ли удовлетворению эти требования?

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

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

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

108. Учительница общеобразовательной школы Кузнецова была уволена за грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения, а также в связи с использованием на уроках методов физического и психического насилия (она била учеников линейкой по рукам, называла их болванами). При увольнении в ее трудовой книжке была сделана ссылка на подп. 1 и 2 п. 4 ст. 56 Закона РФ "Об образовании".

Кузнецова обратилась в суд с требованием изменить причину формулировки увольнения на формулировку "по собственному желанию".

Возможна ли запись причины в трудовой книжке со ссылкой не на статью ТК РФ, а на Закон "Об образовании"? Вправе ли суд удовлетворить требование истицы? Может ли он самостоятельно изменить причину формулировки увольнения в данном случае?

109. Водитель грузового автомобиля торговой фирмы "Топаз" Чуваев был лишен права на управление автомобилем за грубое нарушение правил дорожного движения и с ним был прекращен трудовой договор. Чуваев обратился в суд с иском о восстановлении

на работе. В своем заявлении он указал, что у работодателя была возможность перевести его на другую работу в качестве автослесаря.

Какое решение должен вынести суд?

110. Петрова была принята на работу в качестве рабочей по благоустройству и озеленению территории муниципалитетом г. Твери. В трудовом договоре была указана только продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Но говорилось, что все вопросы режима труда и отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

В первый же день работы ей было отказано в предоставлении специальных перерывов для отдыха, которые предусмотрены ст. 109 ТК РФ. Кроме того, она обнаружила, что в Правилах внутреннего трудового распорядка нет соответствующего пункта.

Имеет ли Петрова право на специальные перерывы для отдыха в течение рабочего времени? Каким категориям работников такие перерывы предоставляются? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? Могут ли Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаться перерывы, не предусмотренные нормативными правовыми актами?

111. В процессе ведения коллективных переговоров в ОАО "Внуковские авиалинии" представители работников потребовали включения в текст коллективного договора пункта об обеспечении авиадиспетчерам отдыха и приема пищи в рабочее время, так как в связи с особыми условиями труда им не предоставлялся перерыв для отдыха и питания. Однако представители работодателя отказали в удовлетворении этого требования, мотивируя тем, что для авиадиспетчеров установлены специальные перерывы для отдыха, во время которых они могут и питаться.

Соответствует ли позиция представителей работодателя закону?

112. В выходной день 19 июля 2009 г. корреспондент газеты "Гудок" Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий.

В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?

113. К. Авдеева работает в храме Св. Вознесения уборщицей. 7 января 2009 г. в день Рождества Христова настоятель храма попросил ее убрать храм после праздничной службы. Авдеева заявила, что работать в праздники грех, и отказалась. Письменного трудового договора с Авдеевой заключено не было.

Законно ли это? В каких случаях допускается привлечение работников к работе в праздничные дни?

114. Врач бригады "скорой помощи" Н. Григорьев обратился в выборный профсоюзный орган с жалобой, в которой выразил несогласие с установленным ему графиком сменности. Его выходные дни по графику в 2008 г. несколько раз совпадали с праздничными днями - Новым годом, Днем защитника Отечества, Днем России, но никакого переноса выходного дня не производилось.

Как следует разрешить данный спор?

115. Карпов работает инженером строительной организации в Ямало-Ненецком АО. 8 июня 2008 г. он обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему с 1 июля ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков на 2008 г. Карпов просил присоединить к нему отпуск за 2007 г., который он не использовал по просьбе администрации.

Имеет ли Карпов право на дополнительный отпуск? Какова продолжительность этого отпуска? Допустимо ли перенесение ежегодного отпуска на следующий рабочий год? Разрешается ли суммирование отпусков? Определите суммарную продолжительность отпуска Карпова.

116. Вершинин работает горным мастером на шахте в г. Воркуте.

На какие виды дополнительных отпусков Вершинин имеет право?

Какими нормативными правовыми актами регулируется их предоставление? Определите суммарную продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска.

117. 11 марта 2008 г. Загревская была принята в ОАО "Новая заря" на должность бухгалтера. 30 марта она сломала руку и до 1 мая являлась временно нетрудоспособной. 15 сентября Загревская обратилась к работодателю с просьбой о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска.

Возникло ли у Загревской право на отпуск? Имеет ли она право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день? В каком акте это может быть установлено?

118. 25 апреля 2008 г. Костя Ремизов (16 лет) устроился на работу курьером в свободное от учебы в школе время. В период школьных экзаменов 20 мая он обратился к администрации с просьбой предоставить ему часть ежегодного оплачиваемого отпуска (14 дней), а оставшуюся часть перенести на август.

Можно ли предоставить Ремизову отпуск? Какова продолжительность его отпуска? Допускается ли разделение отпуска на части?

119. У слесаря авторемонтных мастерских Корнеева 5 сентября 2008 г. родился сын. 10 сентября он подал работодателю заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с 24 сентября. Но директор мастерских ему отказал, сославшись на график отпусков и болезнь сменщика.

Законно ли данное решение работодателя?

120. Корниенко находился в ежегодном оплачиваемом отпуске с 21 июля по 17 августа 2008 г. 11 августа его вызвали в суд для участия в судебном процессе в качестве присяжного заседателя. Судебное разбирательство проходило с 11 по 22 августа. 24 августа Корниенко обратился к работодателю с просьбой о продлении отпуска.

Подлежит ли данная просьба удовлетворению?

121. Гаврилин работает дозиметристом на атомной электростанции. В связи с угрозой аварии он был отозван из очередного ежегодного отпуска, а оставшаяся часть отпуска перенесена на другое время.

Соответствуют ли действия работодателя закону?

122. Раевский работает профессором в гуманитарном университете, финансируемом из бюджета субъекта РФ. Продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней. С 2005 по 2008 г. он ежегодно являлся членом приемной экзаменационной комиссии с 1 по 20 июля. Использовать указанные 20 дней отпуска в другое время в течение учебного года у него не было возможности. 18 сентября он написал заявление о замене 80 календарных дней отпуска денежной компенсацией.

Допускается ли замена отпуска денежной компенсацией и в каких случаях?

123. Студентка Васильева (17 лет), работающая в свободное от учебы время, обратилась к работодателю с просьбой заменить отпуск денежной компенсацией в связи с тем, что она помогает матери содержать своих малолетних братьев и сестру. Просьба была удовлетворена, и Васильева получила денежную компенсацию.

Законно ли данное решение работодателя?

124. Хирург Матвеев с 1 сентября 2008 г. работал консультантом в городской поликлинике. 2 декабря он написал заявление о предоставлении ему ежегодного отпуска с 15 декабря 2008 г., так как с этого дня у него отпуск по основной работе. Заведующая поликлиникой ему отказала, мотивируя тем, что право на отпуск у него еще не возникло. Кроме того, по основному месту работы П. Матвеев имеет право на отпуск большей продолжительности, чем в поликлинике.

Каковы правила предоставления отпусков лицам, работающим по совместительству? Правомерен ли отказ в предоставлении отпуска?

125. Панкратов работал по срочному трудовому договору, заключенному на пять лет - с 15 апреля 2003 г. по 15 апреля 2008 г. Он написал заявление о предоставлении ему с 1 марта 2008 г. отпуска за два года работы, так как в 2004 г. он не использовал право на отпуск по просьбе работодателя. Продолжительность отпуска за два года составила 56 ка-

лендарных дней. Работодатель издал приказ, в котором первым пунктом удовлетворил просьбу Панкратова, вторым уволил его 15 апреля в связи с истечением срока договора, а третьим распорядился о выплате денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска.

Соответствуют ли действия работодателя закону? Какие допущены нарушения?

126. Карасев (1924 г.р.), инвалид Великой Отечественной войны II степени, потребовал от работодателя предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 109 календарных дней: 35 календарных дней как участнику Великой Отечественной войны; 14 календарных дней как пенсионеру по старости; 60 календарных дней как инвалиду. Работодатель отказал ему, объяснив, что отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен только по одному из перечисленных оснований. Но Карасев не согласился с доводами работодателя и обратился в комиссию по трудовым спорам.

Законны ли требования Карасева? Как разрешить данный спор?

127. Группа рабочих-слесарей заключила с пароходством трудовое соглашение, по которому рабочие обязывались отремонтировать двигатель парохода, а пароходство - уплатить за эту работу вознаграждение в размере 300 тыс. руб. По окончании ремонта рабочие обратились с просьбой о выплате вознаграждения. Однако представитель пароходства отказался от его выплаты, ссылаясь на то, что сумма оплаты в соглашении была указана ошибочно. Согласно положению пароходства об оплате труда на работы по ремонту двигателя предусмотрены сдельные расценки, исходя из которых рабочим следует выплатить 200 тыс. руб. Считая, что пароходство не выполнило условия трудового соглашения и односторонне уменьшило размер оплаты, рабочие обратились с заявлением в суд о взыскании недополученной суммы вознаграждения.

Определите правовую природу трудового соглашения.

Какое решение должен вынести суд?

128. При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы:

- а) считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору;
- б) принятие и изменение норм труда и сдельных расценок производить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;
- в) размеры повышений оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливаются с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

Представители работодателя возражали против включения данных предложений в проект коллективного договора.

Как разрешить данную ситуацию?

Попытайтесь определить позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы Трудового кодекса РФ.

129. При принятии локального нормативного акта, посвященного системам оплаты и стимулирования труда, возникли разногласия. Профсоюзный комитет считал, что необходимо его предварительное согласие на вступление в действие данного нормативного акта. Начальник юридического отдела утверждал, что достаточно учета мнения профкома по проекту локального документа.

Дайте оценку утверждениям сторон.

130. Работодателем был подготовлен приказ о введении в действие нового положения об оплате труда, в соответствии с которым у одних работников заработная плата повышалась, а у других снижалась. Профсоюзный комитет не согласился с действиями работодателя и отказался дать заключение по проекту данного юридического документа.

Оцените действия профкома.

Каковы дальнейшие действия работодателя?

Дайте юридическую оценку положения об оплате труда.

131. Проверив теоретические знания и практические навыки слесаря Сергеева, квалификационная комиссия цеха вынесла решение о возможности присвоения ему III разряда. Считая данное решение неправильным, Сергеев обратился к начальнику цеха с просьбой о присвоении ему IV разряда, поскольку ему периодически поручалось выполнение работ, тарифицируемых по IV разряду, и пробу он сдал на оценку "хорошо".

Кто и каким образом должен решить вопрос о присвоении Сергееву тарифного (квалификационного) разряда? Какое юридическое значение имеет присвоение работнику тарифного разряда?

132. Токарю-сдельщику V разряда Титову в течение декабря эпизодически поручались работы, тарифицируемые по III разряду. Эти дни были оплачены ему исходя из III разряда работ. Титов обратился в КТС о выплате ему междуразрядной разницы.

Подлежит ли удовлетворению требование Титова?

В ОАО "Машиностроительный завод" для оплаты труда рабочих-сдельщиков применяется следующая шестиразрядная тарифная сетка:

Разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты	1,0	1,09	1,21	1,33	1,50	1,71

Часовая тарифная ставка рабочих-сдельщиков I разряда составляет на работах с нормальными условиями труда 28 руб. 47 коп., на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 30 руб. 13 коп., на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - 30 руб. 57 коп.

Пользуясь этой сеткой, определите размер дневных тарифных ставок всех шести разрядов в зависимости от условий труда.

133. Инженер Смирнов был переведен конструктором в конструкторский отдел с месячным окладом 12145 руб. Не возражая против перевода, он просил установить ему оклад в размере 12175 руб., поскольку "вилка" должностных окладов по данной должности была установлена в пределах 12145 - 12175 руб. в месяц. Начальник отдела выступил против установления Смирнову верхнего размера "вилки", ссылаясь на норму локального положения об оплате труда.

Определите правомерность требований Смирнова.

Какая норма могла содержаться в положении об оплате труда?

134. Слесарь IV разряда Галкин в декабре отработал 26 рабочих дней на повременно оплачиваемой работе. Часовая тарифная ставка повременщика IV разряда составляет 40 руб. 57 коп.

Подсчитайте месячный заработок Галкина.

135. Приказом по организации с 1 сентября были введены новые нормы выработки на токарные работы, превышающие прежние нормы на 12%. Часть работников, находящихся в отпусках в летние месяцы, возражали против введения новых норм труда. Они считали, во-первых, невозможным выполнение новых норм ввиду изношенности оборудования и станочного парка. Во-вторых, их не предупредили заранее о замене норм труда. И, в-третьих, данный вопрос не обсуждался в выборном органе - первичной профсоюзной организации.

Правомерны ли возражения работников?

136. Слесарь V разряда Силин при дневной норме выработки 10 деталей изготовил за 26 рабочих дней сентября 280 деталей вместо 260.

Какая система оплаты труда применяется в данном случае?

Каков будет месячный заработок Силина, если дневная сдельная тарифная ставка V разряда составляет 380 руб.?

137. В ОАО "Монолит" действует положение о премировании специалистов и служащих основных цехов, согласно которому этим работникам выплачивается премия, если цехами будет выполнен месячный план по товарной продукции и план по прибыли, а также при условии выполнения планов по производительности труда и номенклатуре выпускаемых изделий.

Дополнительным условием премирования является соблюдение норм простоя технологического оборудования. Премии установлены в размере 35% должностного оклада за выполнение всех плановых показателей. Кроме того, за каждый процент перевыполнения плана по прибыли устанавливается по 0,15% оклада, а за каждый процент перевыполнения плана по товарной продукции - еще по 0,15% оклада.

Один из цехов в июне план по прибыли выполнил на 105%, а план по товарной продукции - на 110%.

Подсчитайте размер премии за этот месяц инженера, оклад которого 15130 руб., нормировщика - 13110 руб. и мастера - 14120 руб.

138. В ОАО "Камвольный комбинат" принято положение о вознаграждении по итогам годовой работы организации. В соответствии с положением рабочему Павлову, проработавшему в организации 15 лет, вознаграждение выплачивается в размере 40% его среднемесячного заработка. За появление на работе в нетрезвом состоянии Павлов был лишен годового вознаграждения полностью.

Можно ли лишить Павлова годового вознаграждения за данный дисциплинарный проступок? Каков порядок начисления и выплаты годового вознаграждения? Каковы основания полного или частичного лишения работников данного вознаграждения?

139. Рабочие V разряда, сдельщик Найденов и повременщик Озеров, были оставлены на работе после окончания смены на три часа (с 12 ночи до 3 часов утра) для выполнения срочного задания. В результате Найденов выполнил 10-часовую норму выработки на 130%.

Часовая тарифная ставка V разряда для сдельщика 30 руб. 70 коп., а для повременщика - 28 руб. 70 коп.

Подсчитайте дневной заработок Найденова и Озерова.

140. В связи с необходимостью выполнения срочного заказа группа слесарей-сборщиков была привлечена к работе в выходной и нерабочий праздничный день.

Дневная тарифная ставка слесарей-сборщиков: повременная - 280 руб., а сдельная - 1320.

Как компенсировать этим рабочим работу в выходной и нерабочий праздничный день? Каков заработок каждого рабочего за эти дни?

141. Токарю V разряда Афанасьеву была поручена обточка вала. Работа тарифицируется по VI разряду, норма времени на обточку вала составляет 16 часов. Сдельная часовая ставка VI разряда - 60 руб., а повременная - 70 руб. Проработав полтора рабочих дня, Афанасьев обнаружил в обработанном вале трещину, из-за которой вся работа была признана браком. Остальные 4 часа Афанасьев работал повременно.

Как будет оплачена Афанасьеву работа за два дня?

142. Инженеру Гурову с 15 июня предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней. За 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск, т.е. с 1 июня прошлого года по 1 июня текущего года, Гурову выплатили за проработанные десять с половиной месяцев 200470 руб., за один месяц работы в комиссии по трудовым спорам - 100% его среднего заработка и за две недели болезни - пособие по временной нетрудоспособности - в размере 5520 руб. Кроме этого, Гуров получил премии за выполнение плановых заданий по прибыли в сумме 13600 руб. и за успешную работу по повышению квалификации мастеров - 5000 руб.

Каков размер среднего заработка Гурова для оплаты отпуска?

143. Главный специалист Министерства сельского хозяйства РФ Воронов был направлен в командировку в г. Краснодар сроком на 5 рабочих дней. После возвращения из командировки он предоставил авиабилеты в оба конца и попросил возместить разницу в

стоимости билетов, так как при оформлении командировки ему авансом выплатили стоимость проезда в купейном вагоне поезда. Кроме того, он не предъявил документов по найму жилого помещения, объяснив, что жил у родственников.

Какие расходы подлежат возмещению в связи со служебной командировкой и в каком размере? Должен ли производиться перерасчет в данном случае?

144. Долгов, постоянно проживающий в Перми, заключил трудовой договор о работе в филиале ОАО "Лукойл", расположенном в Уфе. В трудовом договоре содержался пункт о возмещении расходов по его переезду и провозу имущества. Работодатель отказался оплатить железнодорожные билеты жены и дочери, мотивируя тем, что в трудовом договоре Долгова нет обязательства по их оплате.

Какие расходы подлежат возмещению и в каком размере?

145. Директор одного из предприятий Волгоградской области Серебров был выдвинут кандидатом в депутаты Государственной Думы Федерального Собрания РФ. 20 июня 2008 г. он был зарегистрирован избирательной комиссией в качестве кандидата в депутаты.

Какие гарантии и компенсации установлены законодательством для зарегистрированных кандидатов в депутаты ГД РФ?

146. Жеребцов имеет звание "Почетный донор России". В субботу 5 июля 2003 г. после теракта на Тушинском аэродроме во время концерта рок-музыкантов "Крылья" он был вызван для сдачи крови на станцию переливания крови.

На какие гарантии и компенсации он имеет право?

147. Котова, инспектор отдела по коммунально-бытовому обслуживанию населения САО г. Москвы, в период проведения переписи с 1 сентября по 31 октября 2002 г. исполняла обязанности заведующей переписным участком.

На какие гарантии и компенсации она имеет право?

148. Абрамовский, начальник кредитного отдела коммерческого банка, стал свидетелем дорожно-транспортного происшествия, в котором пострадали три человека, а виновник аварии скрылся. 28 августа 2008 г. его вызвали в прокуратуру для дачи показаний. Однако председатель банка не разрешил ему уйти с работы в связи с необходимостью оформления крупного кредита клиентам банка.

Установлены ли и в каком законе гарантии и компенсации свидетелям, потерпевшим и другим лицам, вызываемым в прокуратуру или в суд для дачи показаний и проведения других следственных действий?

149. Васильева является членом комиссии по трудовым спорам ОАО "Русский текстиль" в качестве представителя работников. 8 сентября 2008 г. она участвовала в рассмотрении спора по жалобе ткачихи Брянцевой о незаконном привлечении к сверхурочным работам. Заседание длилось два часа. 10 сентября работодатель объявил Васильевой выговор за отсутствие на рабочем месте, так как это создавало угрозу для остановки конвейера.

Законны ли действия работодателя?

150. Казакова, являющаяся студенткой 2 курса вечерней формы обучения Московского университета менеджмента, обратилась к работодателю с просьбой о предоставлении ей с 3 января 2008 г. дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 20 дней на период сдачи экзаменов. К заявлению она приложила справку-вызов из вуза с указанием сроков экзаменационной сессии. Работодатель издал приказ о предоставлении Казаковой отпуска без сохранения заработной платы, так как она обучается на платном отделении в вузе, не имеющем государственной аккредитации.

Соответствует ли закону приказ работодателя?

151. Колпаков является студентом заочной формы обучения Тверского филиала Тимирязевской сельскохозяйственной академии. 1 сентября 2008 г. он написал заявление на имя руководителя организации, где он работает, о предоставлении ему одного свободного от работы дня в неделю в связи с подготовкой дипломного проекта.

Подлежит ли данная просьба удовлетворению? Имеет ли Колпаков право на оплату свободного от работы дня? Какие гарантии и льготы установлены законодательством для студентов заочной формы обучения?

152. 2 апреля 2008 г. при выполнении трудовых обязанностей электросварщик строительной организации ООО "Твой дом" Кривцов нарушил правила техники безопасности и получил ожог лица. После четырех месяцев временной нетрудоспособности его направили на медико-социальную экспертизу. 15 сентября ему установили II степень ограничения способности к трудовой деятельности и рекомендовали перейти на более легкую работу. 16 сентября 2008 г. он написал заявление с просьбой о переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением. В тот же день был издан приказ о его переводе. 20 октября, получив заработную плату по новому месту работы, он обнаружил, что она на 30% меньше прежней и обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение примет КТС?

153. Доцент кафедры истории древнего мира Санкт-Петербургского госуниверситета в период ежегодного оплачиваемого отпуска был направлен на повышение квалификации на археологические раскопки в Египет сроком на 2 недели с 14 по 28 июля 2008 г.

На какие гарантии и компенсации он имеет право? Имеет ли он право на продление отпуска или перенесение части отпуска на другой срок?

154. Жаркович работает в ЗАО "КонсультантПлюс" установщиком компьютерных справочно-правовых систем. В связи с тем, что обслуживаемые им организации расположены в разных районах г. Москвы, он пользуется личной автомашиной.

Имеет ли Жаркович право на возмещение возникающих в связи с этим расходов (на бензин, техосмотр, страхование гражданской ответственности и др.) и при каких условиях?

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

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка автомобильного завода?

156. При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид; лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка?

157. В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотра она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание.

Какое решение примет КТС, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

158. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

159. Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание техника Петрова по п. 5

ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Полгода назад Петренко получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину.

На беседе у руководителя организации Петренко сообщил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Петренко был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При проверке выяснилось, что Петренко не расписывался на приказе о вынесенном ему полгода назад выговоре.

Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Петренко? Правомерно ли увольнение Петренко по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в данной ситуации?

160. Инженер Карпов без его согласия был переведен на другую работу сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не выполнил без уважительной причины, за что ему был объявлен выговор и вновь было предложено выйти на другую работу. Карпов вновь отказался выполнить распоряжение руководителя и был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Карпов обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушения ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Какое решение должен вынести суд?

161. Слесарь Долгушин без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен неявившегося слесаря Иванченко. Поскольку Долгушин был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию - выговору, с чем они не согласились. Долгушин на том основании, что вышел на работу за товарища, а Иванченко объяснил невыход на работу болезнью жены.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки?

162. Старшему инженеру Строганову и старшему мастеру Косолапову за нарушение правил техники безопасности объявили выговор. Считая, что к ним применена слишком суровая мера, поскольку они впервые допустили нарушение указанных правил, данные работники обратились в комиссию по трудовым спорам с просьбой изменить меру взыскания.

Комиссия по трудовым спорам, установив факт нарушения правил техники безопасности, результатом которого явился несчастный случай, признала наложение данного взыскания правильным. После этого Строганов подал заявление об увольнении по собственному желанию.

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

163. Приказом от 9 марта на старшего учебного мастера кафедры физического воспитания и спорта Жеглова был наложен выговор за уход с работы без разрешения 15 февраля на три часа и 16 февраля на один час, а также за отказ выполнить устное распоряжение заведующего кафедрой о поездке в воскресный день во Внуково для подготовки лыжной трассы на время соревнований. Приказ до сведения Жеглова был доведен 24 апреля. При этом никаких объяснений от него затребовано не было. При рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам выяснилось, что 15 и 16 февраля Жеглов находился на больничном листе.

Правомерно ли был наложен выговор на Жеглова?

164. Электромонтер Орлов, проживающий в общежитии, самовольно занял освободившуюся комнату. За это директор завода объявил ему выговор. Через два месяца Орлов пришел на дежурство в нетрезвом состоянии и в связи с этим был уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). В поданном заявле-

нии в суд Орлов, признавая факт появления на работе в нетрезвом виде, требовал восстановления на работе, оспаривая правомерность его увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Каким должно быть решение суда? Вправе ли суд изменить основание увольнения (с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на абз. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)?

165. В организации за различные нарушения трудовой дисциплины были введены денежные штрафы. Так, за опоздание на работу был установлен штраф в размере 200 руб., за прогул - 500 руб. и т.д. Кроме того, Положением о премировании работников было предусмотрено, что нарушителям трудовой дисциплины не выплачивается ежеквартальная премия по итогам работы за квартал, в котором был совершен соответствующий проступок.

Законно ли введение штрафов за нарушение трудовой дисциплины и невыплата нарушителям ежеквартальной премии?

166. Работник АО Зайцев за нарушение трудовой дисциплины во втором и третьем кварталах был лишен дивидендов и поощрительных премий. Ссылаясь на устав АО, не предусматривающий соответствующих санкций за нарушение трудовой дисциплины, Зайцев считал такие действия неправомерными.

Каково Ваше мнение по этому вопросу? Какими нормами права регулируются отношения акционера как работника и как владельца акций?

167. При проведении ревизии было установлено, что бухгалтер Синева 17 июня прошлого года по небрежности допустила в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Синевой выговор.

Правомерно ли наложено взыскание?

168. Программист Ларионов обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении ему отгула за работу в выходной день в ближайший понедельник, а за сдачу донорской крови - во вторник. Ссылаясь на производственные условия, руководитель ему в этом отказал. Однако в понедельник и во вторник Ларионов на работу не вышел, за что и был уволен по подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ, т.е. за прогул без уважительных причин. Ларионов обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе.

Обоснованны ли его требования?

169. Находясь за рулем собственного автомобиля в состоянии алкогольного опьянения при возвращении в воскресный день с дачи, следователь прокуратуры Авдеенко грубо нарушил правила дорожного движения, создав тем самым аварийную ситуацию на дороге, что привело к дорожно-транспортному происшествию, а затем попытался скрыться с места происшествия от сотрудников ГИБДД. После того, как об этом стало известно по месту работы Авдеенко, он был уволен из органов прокуратуры за совершение проступка, порочащего честь прокурорского работника.

Правомерно ли наложенное взыскание? Чем регламентируется дисциплинарная ответственность работников прокуратуры?

170. Нестерова работала вахтером в ООО "Лири". Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО "Лири" были похищены компьютер и видеомонитор. Кроме того, были украдены личные вещи сотрудников ООО "Лири" (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Нестерова была уволена с ООО "Лири" по п. 7 ст. 81 ТК РФ.

Общество обратилось в суд с иском о взыскании с Нестеровой причиненного ущерба, включающего стоимость компьютера, видеомонитора, косметики, мобильного телефона.

Нестерова предъявила встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и моральный вред. При этом она пояснила, что не относится к работникам с полной материальной ответственностью и потому ее увольнение является незаконным.

Какое решение должен принять суд?

171. ОАО "Колбасный комбинат "Богатырь" обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылался на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль.

В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб.

Как должен быть разрешен спор?

172. При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств несчастного случая.

Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?

173. В январе 2010 г. на территории муниципального унитарного предприятия "Торговый комплекс "Рынок" во время проведения проверки расходования электроэнергии (снятия показаний счетчиков электроэнергии) получил производственную травму контролер организации "Энергосбыт" Васильев.

Кто должен расследовать этот несчастный случай: рынок, на территории которого он произошел, или "Энергосбыт", работник которого получил травму?

174. Николаев работал в лаборатории сварки и дефектоскопии с 2008 г. В 2009 г. в аттестационном центре "Прометей" г. Санкт-Петербурга ему был присвоен более высокий квалификационный разряд и, согласно штатному расписанию, предоставлена должность инженера-рентгенолога. Николаев осуществляет просвечивание изделий на комбинате "Североникель", а также при аттестации сварщиков (просвечивание сварных швов в лаборатории), пользуясь переносным рентгеновским аппаратом. Являясь единственным работником в лаборатории по радиационному контролю, он полностью проводит процесс контроля, составляет необходимую документацию по дозовым нагрузкам, по радиационной безопасности территории.

Относится ли выполняемая Николаевым работа к числу вредных и опасных? Имеет ли он право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда? Какие нормативные правовые акты регулируют эти вопросы?

175. Государственный инспектор труда в ходе проверки обоснованности заявления Широковой А., инспектора отдела кадров, выявил нарушение трудового законодательства в виде лишения ее персональной надбавки в 2005 г., о чем 22 мая 2008 г. были составлены акт, протокол об административном правонарушении и выдано предписание. Содержанием предписания явилось: отменить приказ от 13 февраля 2005 г. N 35 о лишении Широковой А. персональной надбавки; выплатить ее в полном размере; выплатить проценты (денежную компенсацию) в размере, не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы надбавки за каждый день просрочки; привлечь лицо, виновное в нарушении прав Широковой А., к дисциплинарной ответственности.

Какие недостатки содержит предписание, выданное государственным инспектором труда?

Подготовьте аргументированное заключение.

176. 22 сентября 2008 г. государственный инспектор труда в ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО "Лесные дали" выявил нарушения трудового законодательства и выдал предписание об их устранении. Директор предприятия не согласился с выводами государственного инспектора и отказался выполнять их.

По истечении срока, установленного государственным инспектором труда для устранения правонарушений, была проведена проверка выполнения предписания. Поскольку нарушения, указанные в предписании, не были устранены в установленный срок, директор ООО "Лесные дали" был подвергнут административной ответственности в виде штрафа.

Какие нарушения были допущены директором ООО "Лесные дали" в указанном случае?

Является ли ООО "Лесные дали" субъектом административной ответственности?

Какие виды проверок, осуществляемых органами государственной инспекции труда, вы знаете?

Какой порядок защиты прав и законных интересов работодателя и руководителя организации может быть использован в рассматриваемом случае?

177. В ОАО "Ростехнология" органами прокуратуры выявлены следующие нарушения трудового законодательства:

отсутствует график отпусков;

не ведется надлежащий учет рабочего времени (отсутствует система табелирования рабочего времени);

имеются случаи несвоевременной выплаты заработной платы.

Какие меры прокурорского реагирования вправе применить органы прокуратуры?

В каком порядке могут быть подвергнуты административной ответственности виновные лица в указанных выше нарушениях?

Каково соотношение прокурорского надзора и надзора, осуществляемого органами государственной инспекции труда?

178. В КТС, куда обратился 21 июня 2009 г. техник Барсуков, у него не приняли заявление об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта 2009 г. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле был длительно болен и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова.

Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?

179. На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретянникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он сослался на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС? Как, по Вашему мнению, должны поступить члены КТС?

180. Специальная комиссия, действующая в госбюджетной организации, установила переводчику-дактилологу Симбирцевой IX разряд по Единой тарифной сетке для определения оплаты труда. Считая, что в соответствии с квалификацией ей должен быть установлен XI разряд, Симбирцева обратилась в КТС. Представитель дирекции пояснил, что при установлении разряда Симбирцевой были учтены ее образование, стаж работы по специальности, личные и деловые качества и отношение к исполнению должностных обязанностей. Согласно действующему Положению указанной комиссией определено соответствие Симбирцевой занимаемой должности по IX разряду оплаты труда. Он также считал, что КТС не может рассматривать данный вопрос, поскольку установление соответствия работника и разряда оплаты труда в бюджетной организации не подлежит разрешению в органах по рассмотрению трудовых споров.

Как Вы считаете, прав ли представитель дирекции? Какое решение примет КТС?

181. Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, двадцатилетний рабочий того же завода Косарев, студент вечернего вуза, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время.

Каково Ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

182. Фролов, не согласившись с решением КТС, обратился в суд с иском к работодателю о взыскании заработной платы за работу в I и II кварталах, ссылаясь на то, что ему не выплачена надбавка к заработной плате за выслугу лет, которую он ранее получал на основании Положения о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет, действующего в отрасли. Он считал, что деньги, предназначенные для выплаты этого вознаграждения, работодатель незаконно перевел в общий фонд оплаты труда и использует для выплаты надбавок за результаты работы по итогам за квартал.

Ответчик иск не признал и пояснил, что работодатель имел право на средства, ранее предназначавшиеся для выплаты вознаграждения за выслугу лет, чтобы использовать для надбавок к заработной плате за результаты работы по итогам за квартал.

Правильны ли действия работодателя? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

183. Николаев обратился в суд и предъявил иск к организации о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Он пояснил, что 5 сентября 2009 г. подал письменное заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября обратился вновь с письменным заявлением и сообщил, что отзывает свое заявление об увольнении. Однако ему отказали, сославшись на то, что 9 сентября был издан приказ о его увольнении согласно ст. 80 ТК РФ.

Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

184. Беспалова, инженер отдела главного механика, была уволена с 24 августа 2009 г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В материалах, представленных в суд ответчиком, отсутствовали данные о том, что были соблюдены требования ст. 179 ТК РФ. При рассмотрении иска в судебном заседании выяснилось, что штатное расписание отдела главного механика было утверждено 15 сентября, а введено в действие 1 октября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению штата является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер.

Как может быть решен данный трудовой спор в суде?

185. Почтальон городского почтамта Зимин обратился в суд с иском о восстановлении ему 1-го квалификационного класса почтальона. В обоснование иска он сослался на то, что в феврале 2009 г. ему был присвоен 1-й класс с соответствующим окладом, но в августе того же года и.о. начальника почтамта издал приказ о присвоении ему 3-го класса и установил оклад выше, чем он получал с февраля. Считая решение администрации неправомерным, Зимин обратился в КТС; не согласившись с решением КТС, направил иск в суд.

Ответчик иск не признал и пояснил, что требования Зимина сводятся к установлению новых условий труда, а потому должны рассматриваться работодателем по соглашению с выборным профсоюзным органом и не подлежат разрешению в суде. Ответчик сослался и на то, что Зимину была присвоена квалификация 3-го класса в связи с установлением новых тарифных ставок всем работникам почтамта.

Истец в подтверждение иска сослался на незаконность изменения работодателем уже установленных ранее трудовым договором условий труда, а именно понижением класса квалификации по сравнению с тем, который был установлен в феврале 2009 г.

Какое решение, по Вашему мнению, следует принять о подведомственности данного спора? Какое решение примет суд?

186. Электромонтер Соболев был уволен с работы по подп. "б" п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на том основании, что он вследствие недостаточной квалификации не выполнял производственные задания.

Соболев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что был принят на работу электромонтером IV разряда, который впоследствии квалификационной комиссией предприятия был изменен на III разряд, а это означало изменение условий его трудового договора. Однако руководитель периодически давал ему задания, тарифицируемые по IV разряду, с которыми он и не справлялся.

Какое решение должен вынести суд?

187. Заместитель генерального директора организации Федотов 2 октября 2009 г. приказом генерального директора был уволен с работы по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Ответчик иска не признал и пояснил, что Федотов уволен за невыполнение приказа, изданного 10 августа 2009 г., которым на него была возложена обязанность по руководству цехом N 1 - о приведении пожарного оборудования и инвентаря в боевую готовность. 24 сентября 2009 г. организации был нанесен значительный ущерб из-за пожара на территории цеха N 1, который произошел вследствие неудовлетворительной работы истца в части обеспечения противопожарной безопасности.

Истец считал, что нарушений трудовых обязанностей он не допускал, а уволен за критические выступления в адрес директора. Кроме того, из акта экспертизы следовало, что причиной пожара в цехе N 1 явилось возгорание от постороннего источника огня и не усматривалось данных о том, что противопожарная техника цеха была не в боевой готовности. Поэтому нет оснований считать, что им не выполнены указания, содержащиеся в приказе директора, изданном 10 августа 2009 г.

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет по этому вопросу суд?

188. Инженер-исследователь 3-й категории Шаповалов обратился в суд с иском к институту, в котором он работает, о взыскании разницы в заработной плате в сумме 19050 руб. за период с 1 марта по 1 июня 2009 г.

Ответчик иск не признал и пояснил, что в связи с предстоящим увольнением Шаповалова с 1 июня 2009 г., согласно п. 2 ст. 81 КЗоТ РФ, его должность исключена из штатного расписания, а должностной оклад ему выплачивался в сумме 6000 руб. в месяц с учетом установленного минимального размера оплаты труда.

Истец ссылаясь на то, что в институте с 1 марта 2009 г. инженерам-исследователям 3-й категории повышены должностные оклады до 12350 руб. в месяц и с 1 марта минимальный размер оплаты труда данной категории работников составляет 12350 руб. Истец считал, что ему произведена оплата труда не в соответствии с его квалификацией по сравнению с работниками, занимающими аналогичные должности, а это противоречит действующему законодательству.

Каково Ваше мнение по данному вопросу, какое решение должен вынести суд?

189. Член кооперативного предприятия Яковлев работал в качестве машиниста бульдозера. Постановлением правления кооператива он был исключен из членов кооператива с 1 июля 1997 г. по собственному желанию. 20 августа 2009 г. он обратился в суд с иском о восстановлении в членах кооперативного предприятия и оплате за время вынужденного прогула.

Судом было вынесено решение о восстановлении Яковлева в членах кооперативного предприятия и оплате за время вынужденного прогула.

В жалобе правления кооперативного предприятия, направленной в областной суд, указывалось, что действующим законодательством и уставом данного кооператива не предусматривается выплата доли дохода за дни вынужденного прогула в случае восстановления исключенного члена кооператива, в связи с чем представители правления просили отменить решение суда об оплате времени вынужденного прогула.

Обоснованна ли жалоба правления кооперативного предприятия? Какое решение вынесет областной суд?

190. Макаров работал заведующим Центра восстановительного лечения для детей с бронхолегочной патологией при Детской городской больнице. Приказом главного врача указанной больницы он был уволен с работы, согласно п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Считая увольнение необоснованным, Макаров обратился в суд, аргументируя свою позицию тем, что нарушения своих трудовых обязанностей он не допускал. При этом он утверждал, что главный врач больницы нарушил требования трудового законодательства, увольняя его как руководителя, каковым он не является. Представитель ответчика утверждал, что Макаров не справляется со своими обязанностями, а нарушения этих обязанностей выражаются в непринятии мер по устранению недостатков в деятельности вверенного ему Центра.

Не соглашаясь с данными утверждениями, Макаров представил в суд разработанные им программы, иные документы, подтверждающие успешность применяемых им методов реабилитации и оздоровления.

Как Вы считаете, правильно уволен Макаров и какое решение вынесет суд?

191. На общем собрании коллектива работников организации были внесены предложения избрать в состав КТС заместителя начальника кадровой службы и главного консультанта.

В каком порядке создается КТС и кто решает вопрос о ее создании, каков правовой статус КТС? Считаете ли Вы обоснованными указанные предложения о составе КТС?

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

Как Вы считаете, какое решение примет суд?

193. Лазарева обратилась в суд с требованием к работодателю и его директору о признании необоснованным отказа в приеме на работу и компенсации морального вреда. Лазарева ссылалась на то, что ей было обещано устройство на работу на заводе, где были вакантные должности, соответствующие ее специальности и квалификации. Кроме того, из резолюции директора на ее заявлении следовало, что управление кадров должно уточнить должность для ее приема на работу, но это указание выполнено не было, а затем ей отказали в приеме на работу из-за неприязненных отношений, сложившихся с директором завода в связи с тем, что на протяжении длительного времени она настаивала на трудоустройстве на заводе.

Представитель завода не согласился с доводами Лазаревой, считая, что наличие вакантных мест на заводе значения в данном случае не имеет. Он настаивал на том, что данное дело не подведомственно суду, сослался на то, что директор принял правильное решение об отказе в приеме на работу. Лазарева, по мнению ответчика, не может в судебном порядке оспаривать отказ в приеме на работу, причину которого она не требовала указать в письменной форме. Однако Лазарева, опровергая утверждение ответчика, ссылалась на ст. 46 Конституции РФ, гарантирующую каждому судебную защиту его прав и свобод.

Как, по Вашему мнению, следует определить подведомственность данного дела, должен ли суд его рассматривать?

194. Шувалов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате за вынужденный прогул и компенсации морального вреда. Шувалов указывал, что в связи с реорганизацией областной фирмы и организацией областной Ассоциации по производству и торговле стройматериалами он был приглашен в порядке перевода (согласно п. 5 ст. 77 ТК РФ) в указанную Ассоциацию на должность ведущего товароведа. Ему предложили заключить трудовой договор на один год, хотя работа не носила срочного характера, он вынужден был согласиться, не желая оставаться без работы.

Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что с истцом был заключен срочный трудовой договор, который закончился, и Шувалов был уволен согласно ст. 79 ТК РФ. Однако истец ссылаясь на то, что не учтены требования Закона, он устраивался на работу на неопределенный срок в порядке перевода, а трудовой договор был заключен на определенный срок в нарушение ст. 58 ТК РФ.

Как Вы оцениваете доводы истца и ответчика по данному трудовому спору? Какое решение вынесет суд?

195. Старший преподаватель академии Савельева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате за вынужденный прогул. Савельева пояснила, что была уволена с работы по ст. 79 ТК РФ ввиду того, что на ее должность конкурс не объявлялся, хотя с ней был заключен трудовой договор на определенный срок, который в дальнейшем не перезаключался. Представитель ответчика не согласился с иском, ссылаясь на то, что со всеми лицами профессорско-преподавательского состава заключается срочный трудовой договор согласно действующему федеральному закону. Поскольку должность старшего преподавателя, которую занимала Савельева, была исключена из штатного расписания, конкурс на нее не объявлялся. Савельева была уволена в связи с истечением срока трудового договора согласно ст. 79 ТК РФ.

Дайте оценку доводам истца. Как Вы считаете, истечение срока избрания по конкурсу влечет за собой автоматическое истечение срока действия трудового договора или служит основанием для проведения конкурса?

196. Главный инженер организации Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что он ошибочно уволен по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, поскольку не является ни руководителем, ни заместителем руководителя организации. Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что, согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, главный инженер организации (юридического лица) является первым заместителем руководителя организации, что отражено и в его должностной инструкции.

Однако истец, настаивая на исковых требованиях, ссылаясь на то, что ни в штатном расписании, ни в должностной инструкции, ни в приказе о приеме на работу не определен его правовой статус, подтверждающий, что он является заместителем руководителя организации.

Каков порядок увольнения по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

197. В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора в ОАО "Сибмашзавод" между представителями работодателя и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней только начальникам цехов, участков, отделов, а также главным специалистам. Для остальных руководителей и специалистов предлагался отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Профсоюзный орган предлагал предоставлять такой отпуск в количестве 9 календарных дней, но всем руководителям и специалистам предприятия.

В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?

198. Генеральный директор ОАО "Связист" обратился в областной суд с иском о признании незаконной забастовки, проводимой профсоюзным комитетом этого предприятия в связи с нарушением порядка разрешения коллективных трудовых споров. Он мотивировал иск тем, что профсоюзом не использовались примирительные процедуры.

Председатель профсоюзного комитета, объявившего забастовку, ссылаясь на то, что несоблюдение требований законодательства о необходимости использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор, имело место не по вине профсоюза, а по вине руководства ОАО, уклонявшегося, несмотря на неоднократные предложения профсоюза, от разрешения коллективного трудового спора, связанного с проблемой повышения оплаты труда. В связи с этим не было возможности провести заседание примирительной комиссии, а также трудового арбитража. В подтверждение своей позиции профсоюзный комитет представил соответствующую документацию.

Какое решение может вынести областной суд в данной ситуации?

199. Трудовой коллектив Гидрографической базы выдвинул на своей конференции 10 марта требования об увеличении в связи с инфляцией заработной платы и ее индексации. Эти требования рассматривались примирительной комиссией и трудовым арбитражем, но соглашения по первому и второму вопросу достигнуто не было.

На конференции 13 марта трудовой коллектив принял решение начать бессрочную забастовку с 10 июня и предупредил об этом начальника базы 14 мая.

Начальник Гидрографической базы обратился в краевой суд с иском к стачечному комитету, созданному на конференции и уполномоченному трудовым коллективом возглавить забастовку, о признании забастовки незаконной. Истец ссылаясь на то, что забастовка повлечет за собой приостановку работы базы, из-за чего значительно повысится опасность аварийности судов, в том числе следующих с грузом в г. Норильск, по участку пути, обслуживаемому базой.

Как, по Вашему мнению, может быть разрешен подобный конфликт? Какое решение Вы бы вынесли на месте судьи?

200. Докеры-механизаторы морского торгового порта 30 января выдвинули на общем собрании два требования: произвести справедливое распределение дополнительной прибыли в размере 3 млн. руб. и установить тарифную ставку - 50 руб. в час. В этот же день указанные требования были переданы руководству порта.

Вопрос о перераспределении дополнительной прибыли в указанной сумме был урегулирован. В отношении другого требования - об увеличении тарифной ставки - стороны к согласию не пришли.

Коллектив докеров-механизаторов предупредил руководителя порта, что, в случае невыполнения их требований, они проведут предупредительную забастовку и оставляют за собой право на последующую забастовку до выполнения всех требований. С 14 по 18 февраля была проведена забастовка.

Руководитель порта обратился в областной суд с заявлением о признании указанной забастовки незаконной, ссылаясь на то, что коллективом докеров-механизаторов не соблюден порядок и условия проведения забастовки. Вопрос о повышении тарифной ставки до указанного размера не обсуждался на примирительной комиссии 31 декабря предыдущего года, а на заседании этой же комиссии 12 января вопрос был отложен до 14 февраля. Посредник для переговоров сторонами не приглашался. Трудовой арбитраж не создавался, так как коллектив не ставил вопроса о его создании и не выдвигал своих представителей для участия в нем.

Представители коллектива докеров-механизаторов пояснили, что трудовой арбитраж не создавался по вине руководства порта, а комиссия, подобная арбитражу, была создана в составе, определенном распоряжением главы администрации области. Эта комиссия рассматривала спор 13 января, в результате чего и был урегулирован спорный вопрос о перераспределении 3 млн. руб. прибыли.

Обоснован ли иск руководителя порта? Каково Ваше мнение по существу данного спора и по процедуре его разрешения?

201. В ОАО "Летное предприятие" возникла конфликтная ситуация в связи с заключением коллективного договора. Профсоюз летного состава считал, что администрация ОАО отказывается от подписания с ним коллективного договора.

Внеочередная конференция профсоюза летного состава 4 ноября приняла решение о проведении с 10 до 22 часов 12 декабря забастовки, повторив при этом свою позицию по поводу сложившейся ситуации.

Транспортный прокурор обратился в суд с заявлением в интересах ОАО о признании забастовки незаконной. По его мнению, она объявлена с нарушением установленного порядка, в частности, без соблюдения порядка осуществления примирительных процедур.

Кроме того, из предоставленных ответчиком материалов было видно, что на момент объявления забастовки администрация не могла подписать коллективный договор, так как к этому договору профсоюзом не были представлены необходимые приложения.

Какие правовые механизмы должны быть использованы при рассмотрении данного конфликта?

202. Государственное унитарное предприятие "Облэнерго" обратилось в суд с заявлением о признании незаконной забастовки, объявленной с 24 декабря работниками филиала ГУП, ссылаясь на то, что 3 декабря на конференции трудового коллектива филиала были выдвинуты требования к работодателю о повышении заработной платы до уровня прожиточного минимума в области работнику I разряда, о разъяснениях по выплате районного коэффициента, а также принято решение о начале забастовки с 24 декабря 2009 г. Данные требования работодателю письменно направлены не были.

20 декабря забастовочный комитет принял постановление о начале 24 декабря бессрочной забастовки, при этом в этот день предлагалось прекратить подачу горячей воды населению и другим потребителям, отключить подачу пара в бане. Кроме того, забастовочным комитетом были предъявлены дополнительные требования к работодателю о выплате районного коэффициента за 12 месяцев и об оплате 80-100% времени забастовки. При объявлении забастовки предложения по минимуму необходимых работ не были представлены.

24 декабря 2009 г. работниками филиала была начата забастовка, в городе была отключена горячая вода.

Работодатель просил суд признать начатую 24 декабря 2009 г. забастовку незаконной.

Предложите свой вариант решения суда.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку «неудовлетворительно» (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

Курсовая работа выполняется под руководством преподавателя, в процессе ее написания обучающийся развивает навыки к научной работе, закрепляя и одновременно расширяя знания, полученные при изучении курса «Математическая логика и теория алгоритмов». При выполнении курсовой работы обучающийся должен показать свое умение работать с нормативным материалом и другими литературными источниками, а также возможность систематизировать и анализировать фактический материал и самостоятельно творчески его осмысливать.

В процессе написания курсовой работы обучающийся должен разобраться в теоретических вопросах избранной темы, самостоятельно проанализировать практический материал, разобрать и обосновать практические предложения.

Перечень тем для курсовой работы:

1. Социальное партнерство в сфере труда
2. Тарифное соглашение как основная форма реализации социального партнерства.
3. Коллективный договор как основная форма социального партнерства на уровне предприятия.
4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства
5. Социальная защита безработных
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
8. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности
9. Увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины
10. Правовое регулирование рабочего времени
11. Правовое регулирование отпусков
12. Правовое регулирование заработной платы
13. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы
14. Дисциплинарная ответственность работников
15. Материальная ответственность работников
16. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника
17. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров
18. Правовые основы разрешения коллективных трудовых споров
19. Правовые вопросы охраны труда
20. Особенности регулирования труда в коммерческих организациях
21. Правовое регулирование труда женщин
22. Международно-правовое регулирование труда
23. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве.
24. Международно-правовое регулирование труда.
25. Единство публичных и частных начал в регулировании трудовых отношений.
26. Защита персональных данных работника.
27. Организация работодателем кадровой работы.
28. Правовая защита работника от незаконных увольнений и переводов.
29. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

30. Соответствие трудового законодательства России международным нормам
31. Забастовка – крайняя форма социально – трудового конфликта
32. Профсоюзы и их роль в трудовых правоотношениях
33. Локальное регулирование трудовых отношений
34. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве
35. Запрет дискриминации при найме на работу
36. Совместительство и совмещение профессий
37. Ученический договор: правовая регламентация
38. Необходимые и факультативные условия трудового договора
39. Правовое регулирование перевода на другую работу
40. Правовые вопросы аттестации работников
41. Проблемы образования в РФ судов по трудовым делам и разработки трудового процессуального кодекса
42. Массовые увольнения: правовое регулирование
43. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере
44. Тарифная система заработной платы: правовое регулирование
45. Материальная ответственность работников за ущерб причиненный организации
46. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с трудовыми отношениями
47. Правовое регулирование труда работников акционерных обществ
48. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц
49. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений
50. Особенности регулирования труда религиозных организаций
51. Особенности правового регулирования труда государственных служащих

Методические указания для подготовки курсовой работы

Курсовая работа относится к видам промежуточной аттестации студента по соответствующей дисциплине, является одной из форм самостоятельной работы студентов. Это одно из первых исследований, в котором студенты проявляют и развивают свои творческие способности, изучая определенную тему. Курсовая работа позволяет выявить уровень компетенции студента в сфере знания теоретических основ курса, умения анализировать и систематизировать разнообразную правовую информацию, нормативные и иные источники, в области изучения специальной научной и учебной литературы, навыков самостоятельной научной работы и практического применения полученных знаний.

Выполнение курсовой работы предполагает углубление и систематизацию полученных знаний по изучаемой дисциплине в целом и по избранной теме в частности; выработку навыков сбора и обобщения практического материала, работы с первоисточниками; развитие умений применять полученные знания для решения конкретных научных и практических проблем, формулировать и аргументировать собственную позицию в их решении.

В курсовой работе отражается современное состояние актуальной научной проблемы, приводятся дискуссионные точки зрения ведущих специалистов по обсуждаемому вопросу, основные тенденции в развитии законодательства и правоприменительной практики в соответствующей сфере.

Подготовка и написание курсовой работы играет особую роль в выработке творческого мышления студентов, умения применять полученные знания на практике.

Этапы выполнения курсовой работы:

1) Выбор темы работы:

Тема курсовой работы выбирается студентом самостоятельно из рекомендованного преподавателем перечня. Студент вправе выбрать иную (неуказанную в перечне) тему по согласованию с преподавателем.

2) Подбор и изучение литературы: нормативных правовых актов, материалов судебной практики, монографий, учебных пособий, статей в периодических изданиях и других материалов:

Подготовка курсовой работы по трудовому праву предполагает использование действующего трудового законодательства Российской Федерации, международно-правовых актов и материалов судебной практики.

При выполнении курсовой работы необходимо учитывать, что действующее российское законодательство имеет тенденцию к изменению, и прежде чем использовать тот или иной нормативный правовой акт необходимо уточнить, имеет ли он юридическую силу на момент написания работы, и применить только действующие нормативные правовые акты (за исключением случаев цитирования (ссылок на) утратившее силу трудовое законодательство и судебную практику при рассмотрении истории развития трудового права или при сравнительно-правовом анализе норм действующего и утратившего силу законодательства).

В процессе подбора и изучения литературы следует использовать источники, указанные в списке рекомендуемой литературы, как основной, так и дополнительной. Вместе с тем, необходим и самостоятельный поиск иных библиографических источников.

3) Составление плана работы:

После изучения источников необходимо составить план курсовой работы. План должен предусматривать:

- введение;
- как правило, 2-3 главы, разделенные на параграфы (от 2 до 3 параграфов в каждой главе), названия и последовательность которых должны отражать логику исследования темы. При этом необходимо от общих вопросов переходить к более частным. По таким же правилам нужно структурировать содержание каждого параграфа;
- заключение;
- список литературы (библиография);
- приложения (при необходимости их включения в курсовую работу по мнению студента).

План работы должен позволить студенту полно и глубоко раскрыть избранную тему, не выходя за ее рамки, поэтому примерный план курсовой работы следует согласовывать с преподавателем дисциплины. По мере написания работы план может корректироваться

4) написание текста работы:

Курсовая работа –должна носить исследовательско-аналитический характер. В работе должны быть рассмотрены различные точки зрения ученых по основным положениям рассматриваемой темы, проведен анализ законодательства и судебной практики в рассматриваемой сфере, сделаны определенные обобщения, выводы, даны рекомендации.

Курсовая работа должна состоять из титульного листа, оглавления, введения, основной части, заключения, списка использованной литературы и приложений (если необходимо).

Объем курсовой работы по общему правилу составляет 23-25 страниц.

Работа выполняется 14 кеглем (размер шрифта), шрифт Time New Roman, через полуторный интервал, со стандартными полями: левое 2,5 см; верхнее, нижнее и правое – 1 см.

Номера страниц ставятся в правом нижнем углу. На титульном листе номер страницы не ставится.

Абзацы (отступ) должны составлять от 1 см до 1,25 см.

Введение объемом 1,5-2 страницы призвано познакомить читателя с сущно-

стью исследуемой темы. Во введении указываются:

- актуальность темы курсовой работы;
- степень научной разработанности темы работы;
- предмет работы;
- цели и задачи работы;
- структура работы.

Текст курсовой работы в электронной форме может сравниваться преподавателем с имеющимся на кафедре архивом курсовых работ и проходить проверку по Интернет-системе «Антиплагиат». В случае допустимого (не более 20%) объема неоригинального текста курсовая работа принимается к проверке преподавателем.

5) представление работы преподавателю, получение рецензии на работу, выставление оценки.

После окончательного оформления курсовая работа подписывается автором и представляется преподавателю для выставления оценки в установленные сроки.

При оценке курсовой работы учитываются:

- качество исследования;
- умение излагать свои мысли в письменной форме;
- правильность и качество оформления работы;
- самостоятельность и творческий подход при выполнении работы;
- умение использовать научную, учебную и иную литературу, нормативные правовые акты, материалы судебной практики.

Показатели и критерии оценивания курсовой работы:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – работа выполнена в соответствии с заданием, обучающийся показывает высокий уровень знаний не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – работа выполнена в соответствии с заданием, обучающийся показывает знания не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам;

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – работа выполнена в соответствии с заданием, обучающийся показывает знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, интеллектуальные навыки решения простых задач;

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – задание преподавателя выполнено частично, в процессе защиты работы обучающийся допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения поставленной задачи.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – задание преподавателя выполнено частично, обучающийся не может воспроизвести и объяснить содержание, не может показать интеллектуальные навыки решения поставленной задачи.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

1. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. Режим доступа <https://biblio-online.ru/book/D28C2FE6-F8C9-42FC-A154-5EC5CC86D158/trudovoe-pravo-v-2-t-tom-1-obschaya-chast> свободный

2. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 506 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03592-6. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/E7CA90F8-E7FB-493B-9867-4BB9ADF9A546/trudovoe-pravo-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast-mezhdunarodno-pravovoe-regulirovanie-truda> свободный

3. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский, А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 309 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4056-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/426178>

б) Дополнительная литература:

1. Рыженков А. Я. Трудовое право России : учебник для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; под общей редакцией А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 426 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00956-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/431156>

2. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 395 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01455-6. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/83BCC8D4-FB43-4F46-9868-309C56CFC8D2/socialnoe-partnerstvo> свободный

в) Методические указания:

Представлены в приложении 1

г.) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7	Д-1227 от 08.10.2018	11.10.2021
	Д-757-17 от 27.06.2017	27.07.2018
MS Office 2007	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный	Д-300-18 от 21.03.2018	28.01.2020
	Д-1347-17 от 20.12.2017	21.03.2018
	Д-1481-16 от 25.11.2016	25.12.2017
7 Zip	свободно распространяемое	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно

Интернет ресурсы

1. Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). - URL: https://elibrary.ru/projst_risc.asp.
2. Поисковая система Академия Google (Google Scholar). - URL: <https://scholar.google.ru/>.
3. Информационная система – Единое окно доступа к информационным ресурсам. - URL: <http://window.edu.ru/>.

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Тип и название аудитории	Оснащение аудитории
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации. Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.
Помещения для самостоятельной работы: обучающихся	Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Приложение 1

Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов

В процессе выполнения самостоятельной работы студенты должны научиться воспринимать сведения на слух, фиксировать информацию в виде записей в тетрадях, работать с письменными текстами, самостоятельно извлекая из них полезные сведения и оформляя их в виде тезисов, конспектов, систематизировать информацию в виде заполнения таблиц, составления схем. Важно научиться выделять главные мысли в лекции преподавателя либо в письменном тексте; анализировать явления; определять свою позицию к полученным на занятиях сведениям, четко формулировать ее; аргументировать свою точку зрения: высказывать оценочные суждения; осуществлять самоанализ. Необходимо учиться владеть устной и письменной речью; вести диалог; участвовать в дискуссии; раскрывать содержание изучаемой проблемы в монологической речи; выступать с сообщениями и докладами.

Конспект лекции. Смысл присутствия студента на лекции заключается во включении его в активный процесс слушания, понимания и осмысления материала, подготовленного преподавателем. Этому способствует конспективная запись полученной информации, с помощью которой в дальнейшем можно восстановить основное содержание прослушанной лекции.

Для успешного выполнения этой работы советуем:

- подготовить отдельные тетради для каждого предмета. Запись в них лучше вести на одной стороне листа, чтобы позднее на чистой странице записать дополнения, уточнения, замечания, а также собственные мысли. С помощью разноцветных ручек или фломастеров можно будет выделить заголовки, разделы, термины и т.д.

- не записывать подряд все, что говорит лектор. Старайтесь вначале выслушать и понять материал, а затем уже зафиксировать его, не упуская основных положений и выводов. Сохраняйте логику изложения. Обратите внимание на необходимость точной записи определений и понятий.

- оставить место на странице свободным, если не успели осмыслить и записать

часть информации. По окончании занятия с помощью однокурсников, преподавателя или учебника вы сможете восстановить упущенное.

- уделять внимание грамотному оформлению записей. Научитесь графически ясно и удобно располагать текст: вычленять абзацы, подчеркивать главные мысли, ключевые слова, помешать выводы в рамки и т.д. Немаловажное значение имеет и четкая структура лекции, в которую входит план, логически выстроенная конструкция освещения каждого пункта плана с аргументами и доказательствами, разъяснениями и примерами, а также список литературы по теме.

- научиться писать разборчиво и быстро. Чтобы в дальнейшем не тратить время на расшифровку собственных записей, следите за аккуратностью почерка, не экономьте бумагу за счет уплотнения текста. Конспектируя, пользуйтесь общепринятыми сокращениями слов и условными знаками, если есть необходимость, то придумайте собственные сокращения.

- уметь быстро и четко переносить в тетрадь графические рисунки и таблицы. Для этих целей приготовьте прозрачную линейку, карандаш и резинку. Старайтесь как можно точнее скопировать изображение с доски. Если наглядный материал трудно воспроизводим в условиях лекции, то сделайте его словесное описание с обобщающими выводами.

- просмотреть свои записи после окончания лекции. Подчеркните и отметьте разными цветами фломастера важные моменты в записях. Исправьте неточности, внесите необходимые дополнения. Не тратьте время на переписывание конспекта, если он оказался не совсем удачным. Совершенствуйтесь, записывая последующие лекции.

Подготовка к семинарским занятиям. Семинар – один из основных видов практических занятий по гуманитарным дисциплинам. Он предназначен для углубленного изучения отдельных тем и курсов. По форме проведения семинары обычно представляют собой решение задач, обсуждение докладов, беседу по плану или дискуссию по проблеме.

Подготовка к занятиям заключается, прежде всего, в освоении того теоретического материала, который выносится на обсуждение. Для этого необходимо в первую очередь перечитать конспект лекции или разделы учебника, в которых присутствует установочная информация. Изучение рекомендованной литературы необходимо сделать максимально творчески – не просто укладывая в память новые сведения, а осмысливая и анализируя материал. Закрепить свои знания можно с помощью записей, выписок или тезисного конспекта.

Если семинар представлен докладами, то основная ответственность за его проведение лежит на докладчиках. Как сделать это успешно смотрите в разделе «Доклад». Однако роль остальных участников семинара не должна быть пассивной. Студенты, прослушав доклад, записывают кратко главное его содержание и задают выступающему уточняющие вопросы. Чем более основательной была домашняя подготовка по теме, тем активнее происходит обсуждение проблемных вопросов. На семинаре всячески поощряется творческая, самостоятельная мысль, дается возможность высказать критические замечания.

Беседа по плану представляет собой заранее подготовленное совместное обсуждение вопросов темы каждым из участников. Эта форма потребует от студентов не только хорошей самостоятельной проработки теоретического материала, но и умение участвовать в коллективной дискуссии: кратко, четко и ясно формулировать и излагать свою точку зрения перед сокурсниками, отстаивать позицию в научном споре, присоединяться к чужому мнению или оппонировать другим участникам.

Реферат – самый простой и наименее самостоятельный вид письменной работы. Суть его состоит в кратком изложении содержащихся в научной литературе взглядов и идей по заданной теме. Реферат не требует оригинальности и новизны. В нем оценивается умение студента работать с книгой: выделять и формулировать проблему, отбирать основные тезисы и вспомогательные данные, логически выстраивать материал, грамотно оформлять научный текст.

Студентам предлагается два вида рефератных работ:

Реферирование научной литературы представляет собой сокращенное изложение

содержания статьи или книги с основными сведениями и выводами. Такие рефераты актуальны тогда, когда в юридических источниках появляется новый теоретический или практический материал по изучаемой теме. От студента требуется, внимательно ознакомившись с первоисточником, максимально точно и полно передать его содержание. Для этого целесообразно выбрать форму последовательного изложения прочитанной книги, не меняя ее общий план и структуру (главы, разделы, параграфы). Необходимо сохранить логику повествования и позаботиться о связности текста. Авторские, оригинальные и новаторские мысли и идеи лучше передавать не своими словами, а с помощью цитирования. Объем реферата будет определяться содержанием источника, а также его научной и практической ценностью. Но в любом случае предпочтение отдается краткости и лаконичности, умению отбирать главное и освободиться от второстепенного.

Реферат по теме представляет обзор научных взглядов и концепций по проблемному вопросу в изучаемой теме.

- Если вам предложена тема такого реферата на выбор, то предпочтение следует отдать той, которая для вас интересна или знакома. Она не должна быть очень сложной и объемной, в противном случае реферат будет напоминать курсовую работу.

- Для подготовки реферата студенту необходимо самому или с участием преподавателя подобрать источники информации. Следует позаботиться, чтобы в вашем списке оказались не случайные, а ценные в информационном плане книги. Можно выполнить работу, обратившись и к одному источнику – пособию, монографии, исследованию. Но лучше, если вы обратитесь к двум-трем научным трудам – это позволит представить проблему с нескольких точек зрения и высказать личные предпочтения.

- Одним из главных критериев оценки реферата будет соответствие его содержания заявленной теме. Для этого бегло ознакомившись с первоисточниками составьте предварительный план будущего реферата, обозначив в нем принципиально важные моменты и этапы освещения проблемы. После того, как у вас появятся рабочие записи по результатам изучения научной литературы и обширная информация по теме в целом, можно будет скорректировать общий план реферата. Старайтесь при работе над ним тщательно избавляться от «излишеств»: всякого рода абстрактных рассуждений, чрезмерных подробностей и многочисленных примеров, которые «размывают» тему или уводят от неё.

Структура реферата включает в себя введение, основную часть и заключение. Во введении формулируются цели и задачи работы, ее актуальность. Основная часть представляет собой последовательное и аргументированное изложение различных точек зрения на проблему, ее анализ, предполагаемые пути решения. Заключение обобщает основные мысли или обосновывает перспективы дальнейшего исследования темы. Если реферат достаточно объемный, то потребуются разделение текста на разделы (главы, параграфы). Иллюстративный материал – таблицы, схемы, графики – могут располагаться как внутри основной части, так и в разделе «Приложение».

Объем реферата зависит от целей и задач, решаемых в работе – от 5 до 20 страниц машинописного текста через два интервала. Если в задании, выданном преподавателем объем не оговаривается, то следует исходить из разумной целесообразности.

В реферате в обязательном порядке размещаются титульный лист, план или оглавление работы, а также список используемой литературы.

Обычно реферат может зачитываться как письменная работа, но некоторые преподаватели практикуют публичную защиту рефератов или их «озвучивание» на семинарских занятиях. В этом случае необходимо приложить дополнительные усилия для подготовки публичного выступления по материалам рефератной работы.

Доклад представляет собой устную форму сообщения информации. Он используется в вузе на семинарских занятиях и на научных студенческих конференциях.

Подготовка доклада осуществляется в два этапа: написание письменного текста на заданную тему и подготовка устного выступления перед аудиторией слушателей с освещением этой темы. Письменный доклад оформляется как реферат.

При работе над докладом следует учесть некоторые специфические особенности:

- Объем доклада должен согласовываться со временем, отведенным для выступления.

- При выборе темы нужно учитывать не только собственные интересы, но и интересы потенциальных слушателей. Ваше сообщение необходимо согласовывать с уровнем знаний и потребностей публики.

- Подготовленный текст доклада должен хорошо восприниматься на слух. Даже если отобранный вами материал сложен и неоднозначен, говорить желательно просто и ясно, не перегружая речь наукообразными оборотами и специфическими терминами.

Следует отметить, что иногда преподаватель не требует от студентов письменного варианта доклада и оценивает их работу исключительно по устному выступлению. Но значительно чаще письменный доклад проверяется и его качество также оценивается в баллах. Вне зависимости от того, нужно или не нужно будет сдавать на проверку текст будущего выступления, советуем не отказываться от письменной записи доклада. Это поможет избежать многих ошибок, которые случаются во время устной импровизации: отклонение от темы, нарушения логической последовательности, небрежное обращение с цитатами, злоупотребление деталями и т.д. Если вы хорошо владеете навыками свободной речи и обладаете высокой культурой мышления, то замените письменный доклад составлением тезисного плана. С его помощью зафиксируйте основные мысли и идеи, выстройте логику повествования, отберите яркие и точные примеры, сформулируйте выводы.

При подготовке к устному выступлению возьмите на вооружение некоторые советы:

- Лучший вариант выступления перед аудиторией – это свободная речь, не осложненная чтением текста. Но если у вас не выработано умение общаться с публикой без бумажки, то не пытайтесь сделать это сразу, без подготовки. Осваивать этот опыт нужно постепенно, от доклада к докладу увеличивая объем речи без заглядывания в текст.

- Если вы намерены считать доклад с заготовленных письменных записей, то постарайтесь, чтобы чтение было «художественным»: обозначайте паузой логические переходы от части к части, выделяйте интонационно особо важные мысли и аргументы, варьируйте темп речи.

- Читая доклад, не торопитесь, делайте это как можно спокойнее. Помните, что скорость произношения текста перед слушателями всегда должна быть более медленной, чем скорость вашей повседневной речи.

- Сверьте письменный текст с хронометром, для этого прочитайте его несколько раз с секундомером в руках. В случае, если доклад окажется слишком длинным или коротким, проведите его реконструкцию. Однако вместе с сокращениями или дополнениями не «потеряйте» тему. Не поддавайтесь искушению рассказать все, что знаете – полно и подробно.

- Обратите внимание на тембр и силу вашего голоса. Очень важно, чтобы вас было слышно в самых отдаленных частях аудитории, и при этом вы не «глушили» вблизи вас находящихся слушателей. Варьируйте тембр речи, он придаст ей выразительность и поможет избежать монотонности.

- Следите за своими жестами. Чрезмерная жестикуляция отвлекает от содержания доклада, а полное ее отсутствие снижает действенную силу выступления. Постарайтесь избавиться от жестов, демонстрирующих ваше волнение (когда крутятся ручки, тербятся пуговицы, заламываются пальцы). Используйте жесты – выразительные, описательные, подражательные, указующие – для полноты передачи ваших мыслей.

- Установите зрительный контакт с аудиторией. Не стоит все время смотреть в окно, опускать глаза или сосредотачиваться на тексте. Старайтесь зрительно общаться со всеми слушателями, переводя взгляд от одних к другим. Не обращайтесь на опоздавших и не прерывайте свой доклад замечаниями. Но вместе с тем следите за реакцией публики на ваше выступление (одобрение, усталость, интерес, скуку) и если сможете, вносите коррективы в речь с целью повышения интереса к его содержанию.

- Отвечать на вопросы в конце выступления надо кратко, четко и уверенно, без лишних подробностей и повторов. Постарайтесь предугадать возможные вопросы своих слушателей и подготовиться к ним заранее. Но если случится, что вы не знаете ответа на заданный вам вопрос, не бойтесь в этом признаться. Это значительно лучше, чем отвечать не по существу или отшучиваться.

- Проведите генеральную репетицию своего доклада перед друзьями или близкими. Это поможет заранее выявить некоторые недостатки – стилистически слабые места, труднопроизносимые слова и фразы, затянутые во времени части и т.д. Проанализируйте свою дикцию, интонации, жесты. Сделайте так, чтобы они помогали, а не мешали успешно представить публике подготовленный вами доклад.

Презентация – современный способ устного или письменного представления информации с использованием мультимедийных технологий.

Существует несколько вариантов презентаций.

- Презентация с выступлением докладчика
- Презентация с комментариями докладчика
- Презентация для самостоятельного просмотра, которая может демонстрироваться перед аудиторией без участия докладчика.

Подготовка презентации включает в себя несколько этапов:

1. Планирование презентации

От ответов на эти вопросы будет зависеть всё построение презентации:

- каково предназначение и смысл презентации (демонстрация результатов научной работы, защита дипломного проекта и т.д.);
- какую роль будет выполнять презентация в ходе выступления (сопровождение доклада или его иллюстрация);
- какова цель презентации (информирование, убеждение или анализ);
- на какое время рассчитана презентация (короткое - 5-10 минут или продолжительное - 15-20 минут);
- каков размер и состав зрительской аудитории (10-15 человек или 80-100; преподаватели, студенты или смешенная аудитория).

2. Структурирование информации

- в презентации не должна быть менее 10 слайдов, а общее их количество превышать 20 - 25.
- основными принципами при составлении презентации должны быть ясность, наглядность, логичность и запоминаемость;
- презентация должна иметь сценарий и четкую структуру, в которой будут отражены все причинно-следственные связи,
- работа над презентацией начинается после тщательного обдумывания и написания текста доклада, который необходимо разбить на фрагменты и обозначить связанные с каждым из них задачи и действия;
- первый шаг – это определение главной идеи, вокруг которой будет строиться презентация;
- часть информации можно перевести в два типа наглядных пособий: текстовые, которые помогут слушателям следить за ходом развертывания аргументов и графические, которые иллюстрируют главные пункты выступления и создают эмоциональные образы.
- сюжеты презентации могут разъяснять или иллюстрировать основные положения доклада в самых разнообразных вариантах.

Очень важно найти правильный баланс между речью докладчика и сопровождающими её мультимедийными элементами.

Для этого целесообразно:

- определить, что будет представлено на каждом слайде, что будет в это время говориться, как будет сделан переход к следующему слайду;

- самые важные идеи и мысли отразить и на слайдах и произнести словами, тогда как второстепенные – либо словами, либо на слайдах;
- информацию на слайдах представить в виде тезисов – они сопровождают подробное изложение мыслей выступающего, а не наоборот;
- для разъяснения положений доклада использовать разные виды слайдов: с текстом, с таблицами, с диаграммами;
- любая презентация должна иметь собственную драматургию, в которой есть:

«завязка» - пробуждение интереса аудитории к теме сообщения (яркий наглядный пример);

«развитие» - демонстрация основной информации в логической последовательности (чередование текстовых и графических слайдов);

«кульминация» - представление самого главного, нового, неожиданного (эмоциональный речевой или иллюстративный образ);

«развязка» - формулирование выводов или практических рекомендаций (видеоряд).

3. Оформление презентации

Оформление презентации включает в себя следующую обязательную информацию:

Титульный лист

- представляет тему доклада и имя автора (или авторов);
- на защите курсовой или дипломной работы указывает фамилию и инициалы научного руководителя или организации;
- на конференциях обозначает дату и название конференции.

План выступления

- формулирует основное содержание доклада (3-4 пункта);
- фиксирует порядок изложения информации;

Содержание презентации

- включает текстовую и графическую информацию;
- иллюстрирует основные пункты сообщения;
- может представлять самостоятельный вариант доклада;

Завершение

- обобщает, подводит итоги, суммирует информацию;
- может включать список литературы к докладу;
- содержит слова благодарности аудитории.

4. Дизайн презентации

Текстовое оформление

- Не стоит заполнять слайд слишком большим объемом информации - лучше всего запоминаются не более 3-х фактов, выводов, определений.
- Оптимальное число строк на слайде – 6 -11.
- Короткие фразы запоминаются визуально лучше. Пункты перечней не должны превышать двух строк на фразу.
- Наибольшая эффективность достигается тогда, когда ключевые пункты отображаются по одному на каждом отдельном слайде
- Если текст состоит из нескольких абзацев, то необходимо установить красную строку и интервал между абзацами.
- Ключевые слова в информационном блоке выделяются цветом, шрифтом или композиционно.
- Информацию предпочтительнее располагать горизонтально, наиболее важную - в центре экрана.
- Не следует злоупотреблять большим количеством предлогов, наречий, прилагательных, вводных слов.
- Цифровые материалы лучше представить в виде графиков и диаграмм – таблицы с цифровыми данными на слайде воспринимаются плохо.

- Необходимо обратить внимание на грамотность написания текста. Ошибки во весь экран производят неприятное впечатление

Шрифтовое оформление

- Шрифты без засечек (Arial, Tahoma, Verdana) читаются легче, чем гротески. Нельзя смешивать различные типы шрифтов в одной презентации.

- Шрифтовой контраст можно создать посредством размера шрифта, его толщины, начертания, формы, направления и цвета;

- Для заголовка годится размер шрифта 24-54 пункта, а для текста - 18-36 пунктов.

- Курсив, подчеркивание, жирный шрифт используются ограниченно, только для смыслового выделения фрагментов текста.

- Для основного текста не рекомендуются прописные буквы.

Цветовое оформление

- На одном слайде не используется более трех цветов: фон, заголовок, текст.

- Цвет шрифта и цвет фона должны контрастировать – текст должен хорошо читаться, но не резать глаза.

- Для фона предпочтительнее холодные тона.

- Существуют не сочетаемые комбинации цветов. Об этом можно узнать в специальной литературе.

- Черный цвет имеет негативный (мрачный) подтекст. Белый на черном читается плохо.

- Если презентация большая, то есть смысл разделить её на части с помощью цвета – разный цвет способен создавать разный эмоциональный настрой.

- Нельзя выбирать фон, который содержит активный рисунок.

Композиционное оформление

- Следует соблюдать единый стиль оформления. Он может включать определенный шрифт (гарнитура и цвет), фон цвета или фоновый рисунок, декоративный элемент небольшого размера и т.д.

- Не приемлемы стили, которые будут отвлекать от презентации.

- Крупные объекты в композиции смотрятся неважно.

- Вспомогательная информация (управляющие кнопки) не должна преобладать над основной (текстом и иллюстрацией).

- Для серьезной презентации отбираются шаблоны, выполненные в деловом стиле.

Анимационное оформление

- Основная роль анимации – дозирования информации. Аудитория, как правило, лучше воспринимает информацию порциями, небольшими зрительными фрагментами.

- Анимация используется для привлечения внимания или демонстрации развития какого-либо процесса

- Не стоит злоупотреблять анимационными эффектами, которые отвлекают от содержания или утомляют глаза читающего.

- Особенно нежелательно частое использование таких анимационных эффектов как вылет, вращение, волна, побуквенное появление текста.

Звуковое оформление

- Музыкальное сопровождение призвано отразить суть или подчеркнуть особенности темы слайда или всей презентации, создать определенный эмоциональный настрой.

- Музыку целесообразно включать тогда, когда презентация идет без словесного сопровождения.

- Звуковое сопровождение используется только по необходимости, поскольку даже фоновая тихая музыка создает излишний шум и мешает восприятию содержания.

- Необходимо выбрать оптимальную громкость, чтобы звук был слышан всем слушателем, но не был оглушительным.

Графическое оформление

- Рисунки, фотографии, диаграммы призваны дополнить текстовую информацию или передать её в более наглядном виде.

- Нельзя представлять рисунки и фото плохого качества или с искаженными пропорциями.

- Желательно, чтобы изображение было не столько фоном, сколько иллюстрацией, равной по смыслу самому тексту, чтобы помочь по-новому понять и раскрыть его.

- Следует избегать некорректных иллюстраций, которые неправильно или двусмысленно отражают смысл информации.

- Необходимо позаботиться о равномерном и рациональном использовании пространства на слайде: если текст первичен, то текстовый фрагмент размещается в левом верхнем углу, а графический рисунок внизу справа и наоборот.

- Иллюстрации рекомендуется сопровождать пояснительным текстом. Подписи к картинкам лучше выполнять сбоку или снизу, если это только не название самого слайда.

- Если графическое изображение используется в качестве фона, то текст на этом фоне должен быть хорошо читаем.

Таблицы и схемы

- Не стоит вставлять в презентацию большие таблицы – они трудны для восприятия. Лучше заменить их графиками, построенными на основе этих таблиц.

- Если все же таблицу показать надо, то следует оставить как можно меньше строк и столбцов, отобрав и разместив только самые важные данные.

- При использовании схем на слайдах необходимо выровнять ряды блоков схемы, расстояние между блоками, добавить соединительные линии при помощи инструментов Автофигур,

- При создании схем нужно учитывать связь между составными частями схемы: если они равнозначны, то заполняются одним шрифтом, фоном и текстом, если есть первостепенная информация, то она выделяется особым способом с помощью организационных диаграмм.

Аудио и видео оформление

- Видео, кино и теле материалы могут быть использованы полностью или фрагментарно в зависимости от целей, которые преследуются.

- Продолжительность фильма не должна превышать 15-25 минут, а фрагмента – 4-6 минут.

- Нельзя использовать два фильма на одном мероприятии, но показать фрагменты из двух фильмов вполне возможно.

Подготовка к зачёту / экзамену. Готовиться к зачёту / экзамену нужно заранее и в несколько этапов. Для этого:

- Просматривайте конспекты лекций сразу после занятий. Это поможет разобраться с непонятными моментами лекции и возникшими вопросами, пока еще лекция свежа в памяти.

- Бегло просматривайте конспекты до начала следующего занятия. Это позволит «освежить» предыдущую лекцию и подготовиться к восприятию нового материала.

- Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала.

Непосредственно при подготовке:

- Упорядочьте свои конспекты, записи, задания.

- Прикиньте время, необходимое вам для повторения каждой части (блока) материала, выносимого на зачет.
- Составьте расписание с учетом скорости повторения материала, для чего
- Разделите вопросы для зачёта / экзамена на знакомые (по лекционному курсу, семинарам, конспектированию), которые потребуют лишь повторения и новые, которые придется осваивать самостоятельно. Начните с тем хорошо вам известных и закрепите их с помощью конспекта и учебника. Затем пополните свой теоретический багаж новыми знаниями, обязательно воспользовавшись рекомендованной литературой.
- Правильно используйте консультации, которые проводит преподаватель. Приходите на них с заранее проработанными самостоятельно вопросами. Вы можете получить разъяснение по поводу сложных, не до конца понятых тем, но не рассчитывайте во время консультации на исчерпывающую информацию по содержанию всего курса.