Министерство сельского хозяйства РФ

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
аграрный университет имени И. Т. Трубилина»

Юридический факультет

Кафедра земельного, трудового и экологического права

**ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**Методические указания**

по организации контактной работыдля обучающихся по

направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция,

направленность подготовки «Гражданско-правовая»,

«Уголовно-правовая»

(программы бакалавриата)

Краснодар

КубГАУ

2018

*Составитель:*А. А. Сапфирова

**Трудовое право :** метод. указания / сост. А. А. Сапфирова. – Краснодар : КубГАУ, 2018. – 50 с.

Методические указания содержат краткую характеристику основных аспектов контактной работы (аудиторной и внеаудиторной) преподавателя с обучающимися при изучении дисциплины «Трудовое право», требования по ее выполнению.

Предназначены для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, направленность подготовки «Гражданско-правовая», «Уголовно-правовая» (программы бакалавриата).

Рассмотрено и одобрено методической комиссией юридического факультета Кубанского ГАУ, протокол №2 от 18.09.2018.

Председатель

методической комиссии А. А. Сапфирова

 © Сапфирова А. А.,

 составление, 2018

 © ФГБОУ ВО «Кубанский

 государственный аграрный
 университет имени
 И. Т. Трубилина», 2018

**ВВЕДЕНИЕ**

Цель организации контактной работы преподавателя с обучающимся по дисциплине «Трудовое право» – обеспечение качества общепрофессиональной и профессиональной подготовки обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, направленность подготовки «Гражданско-правовая», «Уголовно-правовая» «Государственно-правовая» (программы бакалавриата), что позволяет выпускнику успешно работать в избранной сфере деятельности, обладать компетенциями, способствующими его социальной мобильности и конкурентоспособности в современных условиях.

Контактная работа преподавателя с обучающимся по дисциплине «Трудовое право» может быть аудиторной и внеаудиторной. Объем контактной работы отражается в учебных планах. Контактная работа преподавателя с обучающимся по дисциплине «Трудовое право» включает в себя: занятия лекционного типа, занятия семинарского типа (семинары, практические занятия), индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, в том числе индивидуальные консультации и проведение зачета и экзамена. Качество освоения обучающимся материала по дисциплине «Трудовое право» оценивается преподавателем в ходе контактной работы (аудиторная и внеаудиторная) с обучающимся посредством текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (период сдачи зачета и экзамена).

Текущий контроль, осуществляемый преподавателем, обеспечивает выполнение студентом всех видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины (ответы на семинарах (практических занятиях), подготовку проектов документов, подготовку дискуссионных вопросов, сообщений, решение задач, предоставление консультаций, подготовку к коллоквиумам), активность студента в ходе учебной деятельности, посещаемость занятий, научно-исследовательскую работу и т.д. Формами промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Трудовое право» являются зачет и экзамен.

**1. АУДИТОРНАЯ КОНТАКТНАЯ РАБОТА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»[[1]](#footnote-1)**

| №п/п | Наименование темы  | Формируемые компетенции | Лекции | Практические (семинарские)занятия |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| очная | заочная | очная | заочная |
| 1 | Предмет, метод, система, принципы и источники трудового права | ОПК-6ПК-4;ПК-5;ПК-6;ПК-16 | 6 | 2 | 6 | 2 |
| 2 | Правоотношения в сфере труда. Субъекты трудового права | ОПК-6ПК-4;ПК-5;ПК-6;ПК-9;ПК-16 | 6 | - | 8 | - |
| 3 | Социальное партнерство в сфере труда | ОПК-6ПК-4;ПК-5;ПК-6;ПК-7;ПК-9;ПК-16 | 2 | - | 4 | - |
| 4 | Правовое регулирование занятости населения  | ОПК-6ПК-4;ПК-5;ПК-6;ПК-9;ПК-16 | 2 | **-** | 2 | - |
| 5 | Трудовой договор  | ОПК-6ПК-4;ПК-5;ПК-6;ПК-7;ПК-9;ПК-16 | 10 | 2 | 12 | 4 |
| 6 | Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха | ОПК-6ПК-4;ПК-5;ПК-6;ПК-7;ПК-16 | 4 | - | 8 | 2 |
| 7 | Правовое регулирование оплаты труда. Гарантии и компенсации | ОПК-6ПК-4;ПК-5;ПК-6;ПК-7;ПК-9;ПК-16 | 2 | - | 4 | - |
| 8 | Правовое регулирование охраны труда | ОПК-6ПК-4;ПК-5;ПК-6;ПК-7;ПК-16 | 6 | 2 | 6 | - |
| 9 | Ответственность по нормам трудового права | ОПК-6ПК-4;ПК-5;ПК-6;ПК-7;ПК-9;ПК-16 | 6 | - | 8 | 2 |
| 10 | Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников  | ОПК-6ПК-4;ПК-5;ПК-6;ПК-9;ПК-16 | 4 | - | 10 | - |
| 11 | Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права | ОПК-6ПК-4;ПК-5;ПК-6;ПК-7;ПК-9;ПК-16 | 8 | 2 | 8 | 2 |
| **ИТОГО** |  | **56** | **8** | **76** | **12** |

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ)

ЗАНЯТИЙ

**Тема 1.**

**Предмет, метод, система, принципы и источники трудового права**

*План занятия 1:*

1. Понятие трудового права, его функции.
2. Предмет трудового права.
3. Сфера действия трудового права.
4. Метод трудового права.
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
6. Система трудового права.

*План занятия 2:*

1. Понятие принципов трудового права.
2. Содержание принципов правового регулирования труда (свободы труда и т. д.).
3. Содержание отдельных принципов трудового права (принцип социального партнерства, принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и т. д.).

*План занятия 3:*

1. Источники трудового права: понятие, виды.
2. Особенности источников трудового права.

*Задания:*

1. **Сообщения на темы:**

*-* «Реализация в нормах трудового права принципа сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»;

- «Соглашения как источники трудового права».

**2. Дискуссионный вопрос:**

- о включении/не включении в число источников трудового права актов высших судебных инстанций, судебных решений краевых, областных, районных (городских) судов.

**3. Решение задач, предоставление консультаций.**

*Задача № 1.* Работник международной организации, осуществляющий свою деятельность на территории Российской Федерации, обратился к ее руководителю с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком. Руководитель организации в предоставлении отпуска отказал, посчитав, что на работников международной организации трудовое законодательство РФ не распространяется.

 Правомерен ли отказ?

Следует ли применять нормы трудового права РФ в международных организациях, действующих на территории Российской Федерации?

*Задача № 2.* Определите, нормами какой отрасли права регулируются отношения:

1) адвоката, заключившего договор с организацией на постоянное обслуживание;

2) участкового уполномоченного полиции;

3) осужденного, работающего в местах лишения свободы;

4) хоккеиста, выступающего за профессиональный клуб;

5) дьякона русской православной церкви;

6) судьи краевого суда;

7) председателя Законодательного Собрания Краснодарского края.

*Задача № 3.* В коллективном договоре организации предусматри­валось, что работодатель имеет право сокращать продол­жительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы.

Возможно ли включение в коллектив­ные договоры условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный ТК РФ? Является ли коллективный договор основанием возникновения трудовых отношений? Является ли коллективный договор источником трудового права?

*Задача № 4***.** Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Тупикова по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключение юридической службы было указано, что Тупиков 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 17.03.2004 (п. 39).

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

1. **Тестирование**

**Тема 2. Правоотношения в сфере труда.**

**Субъекты трудового права**

*План занятия 1:*

1. Система правоотношений в сфере труда.
2. Элементы правоотношений: субъекты, объект, содержание, юридические факты.

3. Признаки трудовых отношений.

4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.

*План занятия 2:*

1. Основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями

*План занятия 3:*

1. Работник как субъект трудового права.

2. Работодатель как субъект трудового права.

*План занятия 4:*

1. Профессиональные союзы, объединения работодателей как субъекты трудового права.

2. Иные субъекты трудового права.

 *Задания:*

**1. Дискуссионный вопрос** о том,есть ли необходимость в признании коллектива работников (трудового коллектива) субъектом трудового права.

**2. Сообщение на тему:**

– «Трудовой договор и гражданско-правовой договор: соотношение и правовое регулирование, «скрытые» трудовые отношения».

**3. Решение задач, предоставление консультаций.**

*Задача № 1.* Инженер Игнатьев обратил внимание на то, что регулярно получает премиальные в меньшем размере, чем другие сотрудники, выполняющие аналогичную работу. Связав этот факт со своей активной деятельностью в качестве члена профсоюза, он обратился в государственную инспекцию труда.

На нарушение каких принципов права может сослаться Игнатьев в своем заявлении в государственную инспекцию труда? Ответ аргументируйте

*Задача № 2.* 14 летний подросток Зимин заключил с индивидуальным предпринимателем Васиным трудовой договор, в соответствии с которым Зимин должен был торговать пивом, сигаретами, печеньем в магазине в свободное от учебы время.

Могут ли указанные лица быть субъектами трудового права? При каких условиях?

 *Задача № 3.* Гражданка Белкина по направлению городского центра занятости населения пришла в отдел кадров ООО «Фортуна» трудоустраиваться на должность менеджера. После собеседования с начальником отдела кадров Белкина через несколько дней получила отказ на основании того, что в ООО «Фортуна» на эту должность предусмотрен конкурсный набор, а она этот конкурс не прошла.

Правомерен ли отказ? Допустимо ли регулирование трудовых отношений в локальных нормативных актах организации? Вправе ли ООО «Фортуна» устанавливать основания и порядок приема на работу по конкурсу?

*Задача № 4.* В ООО «Вега», занимающемся разработкой и поставками программного обеспечения, были объявлены выборы президента фирмы.

Проведите анализ ситуации с точки зрения трудового права. Могут ли возникнуть трудовые отношения в результате избрания на должность? Если да, то на каких условиях?

**4. Тестирование**

**Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда**

*План занятия 1:*

1. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, органы, формы.
2. Коллективные переговоры.
3. Соглашения: понятие, виды, содержание, действие, регистрация.

*План занятия 2:*

1. Коллективный договор – акт социального партнерства.
2. Содержание коллективного договора, срок действия, регистрация

*Задания:*

**1. Сообщения на темы:**

- **«**История развития коллективно-договорного установления условий труда»;

- «Основные формы участия работников в управлении организацией».

**2. Дискуссионного вопрос**о добровольности или принуждении работодателей к заключению коллективного договора

 **3. Решение задач, предоставление консультаций**

*Задача № 1.* В коллективный договор ООО «Юг – торг» уже после регистрации были внесены изменения. Новый вариант коллективного договора регистрацию не проходил. Через три месяца после внесения изменений именно по этому вопросу возник конфликт – работодатель отказался от своих обязательств, мотивируя это тем, что юридическую силу имеет официально зарегистрированный вариант коллективного договора, а дополнение он не обязан выполнять, так как оно не зарегистрировано.

Представители работников обратились в государственную инспекцию труда за разъяснениями.

На основе закона дайте оценку действиям работодателя. Каков порядок регистрации коллективных договоров и соглашений?

*Задача № 2.*В ООО «Бригантина» проведение коллективных переговоров длилось 16 недель. В последний день переговоров член комиссии, представляющий работодателя, Фролов совершил прогул и на следующий день был уволен по подп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК за прогул. Представительный орган работников считает, что права члена профсоюза Фролова были нарушены, что его увольнение было возможно только с предварительного согласия профкома и что членов комиссии в период ведения переговоров увольнять вообще нельзя.

Оцените законность действий работодателя. Можно ли расторгнуть трудовой договор с членами комиссии по коллективным переговорам? Какие гарантии и компенсации предусмотрены законодательством для этих лиц? Дайте мотивированный ответ.

*Задача 3.* В коллективном договоре ООО «Целлюлознобумажный комбинат» содержалось условие о ежегодной индексации заработной платы работников в размере индекса цен. Работодатель, ссылаясь на экономические трудности, возникшие в орга­низации, отказался от выполнения соответствующих ус­ловий коллективного договора. Председатель профсоюз­ного органа за разъяснениями обратился к государствен­ному инспектору труда.

Подготовьте письменный ответ инспектора заявителю, в котором укажите: какие действия может предпринять профсоюзный комитет предприятия? Вправе ли он оспо­рить отказ работодателя в судебном порядке? Какой суд должен рассматривать этот спор? Является ли возникший трудовой спор коллективным трудовым спором? Какая от­ветственность сторон за нарушение условий коллективно­го договора предусмотрена действующим законодатель­ством? Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

*Задача № 4.*При обсуждении проекта коллективного договора на собрании сотрудников коммерческого банка было предложено включить в него следующие пункты:

– запретить совместительство работникам банка в других организациях;

– уменьшать продолжительность отпуска сотрудникам на количество дней прогулов;

– производить 50% удержание из заработной платы сотрудников, в случае задержки возврата полученной ссуды в банке;

– обязательное ежедневное участие сотрудников в 15-минутной производственной гимнастике на рабочем месте;

– в случаях опоздания на работу уменьшать размер ежемесячной премии;

- право работодателя сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы.

Правомерно ли включение данных условий в содержание коллективного договора? Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

**4. Проект документа**

Составьте проект коллективного договора на 2019-2021 годы, действие которого распространялось бы на ООО «Импакт», как на организацию, осуществляющую свою производственную деятельность в сельском хозяйстве. Для составления проекта коллективного договора используйте те нормативные условия, которые были подготовлены в качестве задания для самостоятельной работы.

1. **Тестирование**

**Тема 4. Правовое регулирование занятости населения**

*План занятия:*

1. . Понятие занятости, их виды. Формы занятости.

2. Понятие трудоустройства, пути трудоустройства.

3. Государственная политика в области занятости населения.

4. Государственная служба занятости. Негосударственные агентства занятости.

5. Понятие безработного, его основные права и обязанности.

6. Порядок регистрации безработных граждан.

7. Меры социальной поддержки безработных.

*Задания:*

**1***.***Дискуссинный вопрос** о роли профсоюзов, работодателей, органов местного самоуправления в содействии занятости населения

**2. Сообщения на темы:**

- **«**О перспективах государственной политики в области занятости населения»;

– «Виды и причины безработицы».

 **3. Решение задач, предоставление консультаций**

 *Задача № 1.*Обратившись в службу занятости населения, Камышев получил отказ в предоставлении информации о вакантных рабочих местах. Одновременно в службе занятости населения Камышеву предложили поработать на общественных работах, а в случае отказа он лишиться услуг, предоставляемых службой занятости населения.

Законно ли предложение работников службы занятости населения? Вправе ли Камышев на получение какой-либо информации о вакантных рабочих местах? В роли юрисконсульта дайте письменную консультацию Камышеву.

*Задача № 2***.** Кропин, постоянно зарегистрированный в г. Краснодар, временно зарегистрировался в г. Хабаровск и заключил трудовой договор на 3 года с организацией, находящейся в г. Хабаровск. После увольнения в связи с истечением срока трудового договора Кропин обратился в службу занятости населения в г. Хабаровск для регистрации в качестве безработного. Хабаровский орган занятости населения отказал ему в регистрации.

 Какие действия необходимо предпринять Кропину, чтобы зарегистрироваться в качестве безработного?

**4. Тестирование**

**Тема 5. Трудовой договор**

*План занятия 1:*

1. Понятие и стороны трудового договора.

2. Содержание трудового договора.

*План занятия 2:*

3. Форма трудового договора. Фактический допуск к работе.

4. Оформление приема на работу.

*План занятия 3:*

1. Понятие перевода на другую работу, виды переводов. Отличие перевода от перемещения.

2. Постоянные переводы на другую работу, их виды.

3. Временные переводы на другую работу, их виды.

4. Изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

*План занятия 4:*

1. Прекращение трудового договора, отличие от отстранения от работы.

2. Общие основания прекращения трудового договора (ст.77 ТК РФ) (за исключением п.4 ст.77 ТК РФ).

*План занятия 5:*

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п.4 ст.77 ТК РФ, ст.71, 81 ТК РФ).

*План занятия 6:*

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

2.  Прекращение трудового договора за нарушение правил приема на работу.

3.  Иные основания прекращения трудового договора.

4.  Дополнительные основания прекращения трудового договора.

5. Оформление прекращения трудового договора. Выдача трудовой книжки.

*Задания:*

**1***.***Дискуссинный вопрос** *о* внедрении электронного трудового договора, электронной трудовой книжки.

**2. Сообщения на темы:**

- **«**Переводы на другую работу в соответствии с медицинским заключением»;

– «Виды и причины безработицы».

 **3. Решение задач, предоставление консультаций**

*Задача № 1.*При заключении трудового договора с 16-летним Тимченко начальник отдела кадров ГУП КК Телерадиокомпания НТК потребовал следующие документы:

– паспорт;

– трудовую книжку;

– разрешение от родителей;

– справку о прохождении медицинского осмотра;

– аттестат об окончании школы;

– характеристику от школы.

Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу? Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

*Задача № 2.*Правомерно ли отказано при приеме на работу по следующим основаниям:

– достижение пенсионного возраста;

– отсутствие регистрации по месту жительства;

– недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности;

– лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с отсутствием приятной внешности;

– женщине в связи с наличием у нее 4 детей.

*Задача № 3.* При приеме на работу на должность начальника цеха переработки с Тумановым был заключен трудовой договор, в котором оговаривалось, что срок испытания составит 6 месяцев. Кроме того, указывалось, что изначально размер оклада Туманова будет установлен в размере 200000 руб., а после прохождения испытания составит 350000 руб. В момент заключения трудового договора от Туманова потребовали подписать расписку, в которой содержались следующие обязательства: не разглашать сведения, полученные в связи с осуществлением трудовой деятельности; не совмещать работу в других организациях; не покупать акций других организаций.

Оцените соответствие действий работодателя нормам трудового законодательства.

*Задача № 4.*В результате урагана были существенно повреждены производственные постройки завода «Деталь». Директор завода издал приказ о переводе всего инженерно-технического персонала на работы по расчистке территории и ликвидации последствий урагана. Часть работников отказались от такого перевода, мотивируя свой отказ тем, что они заключали трудовой договор о выполнении другой работы, а расчищать территорию – не их трудовая функция.

Правомерны ли действия директора завода? Как осуществляется перевод на другую работу в связи с экстраординарными ситуациями?

*Задача № 5.*Инженер-конструктор Дмитров, будучи профгруппоргом конструкторского отдела электромеханического завода, приказом директора был переведен на две недели разнорабочим на работы, связанные с ликвидацией последствий производственной аварии. Однако приказу он не подчинился, мотивируя свой отказ тем, что его отсутствие в отделе может неблагоприятно отразиться на деятельности профсоюзной группы.

Считая указанные им причины отказа неуважительными, директор завода объявил ему выговор и потребовал приступить к исполнению временных обязанностей. Дмитров отказался вновь и был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Дмитров обратился в суд с иском о восстановлении на работе и о выплате ему утраченного заработка за время вынужденного прогула, а также о возмещении морального вреда.

Решите дело.

*Задача № 6.*В связи с резким уменьшением объёма работ в организации был издан приказ о переходе на неполную (24-часовую) рабочую неделю с пропорциональным уменьшением размеров заработной платы. Некоторые из работников не согласились с таким приказом и стали требовать увольнения по сокращению штата, в связи с тем, что организация не в состоянии обеспечить всех своих сотрудников необходимой работой.

Как должен действовать в данной ситуации руководитель организации? Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

*Задача № 7.*Инженер ООО «Юг-Вест» Тихомиров 15.01.2018 подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 01.02.2018.

25.01.2018 он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать своё заявление в связи с тем, что обстоятельства изменились, и, следовательно, увольняться он передумал. Однако отдать заявление в отделе кадров ему отказались, сославшись на то, что приказ об увольнении с 01.02.2018 уже издан и на это место будет переведён инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов.

Законны ли действия работодателя в отношении Тихомирова? Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

*Задача № 8.*Синицына была принята на работу на завод лаборантом с испытательным сроком три месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд нарушений в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Синицыной о том, что ее увольняют, как не выдержавшую испытания. Синицына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на четвертом месяце беременности.

Может ли быть Синицына уволена с работы по результатам испытания? Если нет, то на основании, каких юридических норм?

*Задача 9.*Прокурор г. Горячий Ключ обратился в суд с административным иском к главе муниципального образования город Горячий Ключ Ф. о признании незаконным бездействия административного ответчика и просил возложить обязанность на административного ответчика безотлагательно рассмотреть вопрос о прекращении допуска < Ф.И.О. > к государственной тайне, расторжении трудового договора с первым заместителем главы муниципального образования город Горячий Ключ < Ф.И.О. > по основаниям, указанным в пункте 14 статьи 81, пункте 10 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, пункте 8 части 1 статьи 13 Федерального закона от 02 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

Используя постановление Президиума Краснодарского краевого суда от 21.03.2018 по данному делу N 44г-83/2018, составьте административное исковое заявление *(СПС «КонсультантПлюс»).*

**4. Проект документа**

1. Составьте проект трудового договора с директором ООО «Кубанские авиалинии». На основании данного трудового договора составьте проект приказа о приеме на работу.

2. Составьте проект приказа (распоряжения) о приеме работника на работу продавца продовольственных товаров ООО «Весеннее»

3. Составьте проект приказа об отстранении работника от работы, явившегося на работу в состоянии алкогольного опьянения.

4. Составьте проект приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником одному из оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

5. Составьте проект приказа (распоряжения) о поощрении работника

6. Составьте проект приказа о переводе работника на другую работу

**5. Тестирование**

**Тема 6. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха**

*План занятий 1,2:*

1.  Понятие рабочего времени.

2. Виды рабочего времени.

3. Режим рабочего времени, его виды.

*План занятия 3,4:*

1. Понятие времени отдыха, его виды.

2. Отпуск – вид времени отдыха, виды.

3. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией.

*Задания:*

**1***.***Дискуссинный вопрос** о проблемах и перспективах развития законодательства об учебных отпусках.

**2. Сообщения на темы:**

- **«**Применение законодательства о рабочем времени и времени отдыха работодателями-физическими лицами, являющимися индивидуальными предпринимателями»;

– «Отпуска по трудовому законодательству».

 **3. Решение задач, предоставление консультаций**

 *Задача № 1.*При производстве ремонтных работ по газоснабжению 17-летний Молодцов, отработав дневную смену – 7 ч., отказался от дальнейшего выполнения работы сверхурочно, за что ему работодателем был объявлен выговор. Однако Молодцов посчитал наложение на него дисциплинарного взыскания неправомерным и обратился в государственную инспекцию труда в субъекте РФ за разъяснениями.

В роли государственного инспектора труда дайте обоснованную правовую оценку действий работодателя. Законно ли принятое им решение? Кто прав в данной ситуации?

*Задача № 2.*Завод получил выгодный заказ. Для его выполнения к назначенному сроку потребовалось временное увеличение рабочего времени. Получив письменное согласие работников, директор издал приказ о сверхурочной работе продолжительностью 2 ч. через день (с чередованием групп работников) в течение 4-х месяцев с компенсацией переработки путем предоставления дополнительного времени отдыха. Ряд работников, среди которых оказались: Жарова, имеющая ребенка 3-летнего; несовершеннолетний Климцов и инвалид Пермякова несколько раз не остались на сверхурочные работы. Всех работников, не вышедших на сверхурочные работы, директор своим приказом привлек к дисциплинарной ответственности.

Законны ли приказы директора завода? Что означает формулировка «ознакомлен со своим правом отказаться»? Мотивируйте свой ответ.

*Задача № 3.*Начальник цеха в целях скорейшего выполнения производственного задания предложил работникам двух производственных участков в устной форме остаться после смены на 5 часов. Это поручение ими было выполнено. Руководитель фирмы, ссылаясь на отсутствие письменного приказа о сверхурочных работах, отказался их оплачивать. Кроме того, начальнику цеха, по мнению руководителя, не надо объявлять выговор, так как он действовал в интересах организации. К тому же работники не возражали против предложения дополнительно поработать.

Следует ли считать указанную работу сверхурочной?

Имеет ли значение наличие письменного приказа?

*Задача № 4.*В связи с аварией на производстве начальник отдела предложил всем работникам выйти на работу в воскресенье (выходной день), пообещав отгул присоединить к ежегодному отпуску. Одни работники согласились с предложением начальника отдела, другие заявили, что было бы лучше оплатить работу в двойном размере, третьи не согласились вообще выйти на работу в выходной день, сказав, что она возможна только по распоряжению Правительства РФ.

Законны ли действия начальника отдела? Прокомментируйте действия каждой группы работников.

*Задача № 5.*В некоторых субъектах РФ установлены дополнительные нерабочие праздничные дни, которые не предусмотрены ТК РФ. Имеют ли они право это делать и должна ли организация, не являющаяся бюджетной, их соблюдать?

Насколько законны действия работодателя при отказе установить неполную рабочую неделю работнику, воспитывающему сыновей-близнецов в возрасте 3,5 года?

Один из производственных цехов организации планируется закрыть на 2 месяца для переоборудования. Можно ли отправить работников данного цеха в отпуск без сохранения заработной платы?

Разберитесь в данных ситуациях и дайте квалифицированное юридическое заключение.

*Задача № 6.* Синий А. работал по срочному трудовому договору, заключенному на пять лет – с 16.04.2013 по 16.04.2018. Он написал заявление о предоставлении ему с 01.03.2018 отпуска за два года работы, так как в 2014 г. он не использовал право на отпуск по просьбе работодателя. Продолжительность отпуска за два года составила 56 календарных дней. Работодатель издал приказ, в котором первым пунктом удовлетворил просьбу Зелёного, вторым уволил его 16 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?

*Задача № 7.*Игнатьева, мать двоих детей, находилась в очередном отпуске с 16.07.2018 по 10.09.2018.

08.09.2018 она обратилась к руководителю организации с просьбой о продлении ей отпуска на десять дней, так как с 21 по 30 июля в связи с болезнью ребенка ей был выдан листок нетрудоспособности. Руководитель организации отказался продлить Игнатьевой отпуск.

Правомерно ли решение руководителя данной организации? В каких случаях и в каком порядке допускается продление и перенесение отпусков? На какие виды отпусков не распространяются правила об их продлении и перенесении?

Дайте мотивированный ответ.

*Задача № 8.*В организации график очередности предоставления отпусков в установленном порядке не утверждался. По истечении года работы работник обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении отпуска. В предоставлении отпуска ему было отказано в связи с наличием объема работ. Однако работник воспользовался отпуском и уехал отдыхать с семьей по путевке. Работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности.

Какое правовое значение имеет наличие или отсутствие графика отпусков в организации? Правомерны ли действия работника и работодателя?

**4. Проект документа**

1. Составьте проект приказа об утверждении штатного расписания

2. Составьте проект приказа о предоставлении работнику ежегодного основного оплачиваемого трудового отпуска.

3. Заполните табель учета рабочего времени за январь 2018 года, используя следующие данные: ООО «Майское», производственная деятельность – сельское хозяйство, 18 работников, из которых 1 – директор, 1 – секретарь, 1 – бухгалтер, 1 – юрисконсульт, 2 – агронома, 10 рабочих, 2 – водителя. Известно, что в январе 2018 года секретарь директора была временно нетрудоспособна с 15.01.2018 по 20.01.2018 года (ее замещала бухгалтер); агроному предоставлен ежегодный основной трудовой оплачиваемый отпуск с 29.01.2018; юрисконсульту пришлось работать по приказу директора 20 и 21 января 2018 из-за большого объема работы; у водителя сломалась машина 19 января 2018 года и он не мог осуществлять свои трудовые обязанности вплоть до 23 января 2018 года из-за отсутствия другой машины.

Составьте проекты приказов работодателя, используемых при заполнении указанного табеля учета рабочего времени.

**5.Тестирование**

**Тема 7. Правовое регулирование оплаты труда.**

**Гарантии и компенсации**

*План занятия 1:*

1. Понятие оплаты труда, ее виды, формы.

2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

3. Порядок, сроки, место выплаты заработной платы.

4. Ограничение удержаний из заработной платы.

5. Сроки расчета при увольнении.

*План занятия 2:*

1. Оплата труда при отклонении от оптимальных, допустимых условий труда.

2. Понятие гарантий, их виды.

3. Компенсации: понятие, виды.

*Задания:*

**1***.***Дискуссинный вопрос** о компенсациях за работу в условиях ненормированного рабочего дня.

**2. Сообщение на тему:**

- **«**Компенсационные выплаты: понятие, виды».

 **3. Решение задач, предоставление консультаций**

 *Задача № 1.* Электрик Буянов со сдельной системой оплаты труда в течение августа в связи с отсутствием многих работников, находившихся в отпуске, неоднократно выполнял работы, требующие различной квалификации, в частности соответствующие более низкому разряду. В конце месяца он обратился в бухгалтерию ЗАО «Юг-строй» с просьбой оплатить его труд по ставке наивысшей квалификации.

Правомерно ли требование работника? Каков порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации?

*Задача № 2.*Бухгалтер Пчелинцева, имеющая двухлетнего сына, была направлена работодателем в служебную командировку для проведения бухгалтерской проверки в один из филиалов фирмы. Когда она вернулась из командировки, ей сообщили, что она уволена на основании п.2 ч.1 статьи 83 ТК РФ в связи с восстановлением на работе по решению суда работницы, ранее выполнявшей эту работу. Пчелинцева обратилась к адвокату, так как считала, что ее не имели право направлять в командировку, и тем более увольнять до того, как она вернулась.

В роли адвоката дайте правовую оценку действий работодателя. Какие гарантии предусмотрены при направлении работников в служебные командировки и при расторжении трудового договора? Имеет ли Пчелинцева право на возмещение расходов и на выходное пособие? Как должен был поступить работодатель?

*Задача № 3.*Менеджер Разбегаев, имеющий диплом о высшем образовании по специальности «Менеджмент. Управление персоналом» и поступивший в ВУЗ заочно по специальности «Юриспруденция», обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему учебного отпуска для участия в экзаменационной сессии, а также с просьбой выплатить ему компенсацию за использование и износ личного автомобиля и возместить расходы на бензин. Работодатель отказал Разбегаеву, объяснив, что отпуск ему не полагается, так как он получает второе высшее образование, а автомобиль использует в личных интересах, а не для выполнения служебных поручений. Разбегаев посчитал отказ несправедливым и обратился к юрисконсульту за разъяснениями.

В роли юрисконсульта разрешите разногласия между работником и работодателем. Кто из них прав и почему?

*Задача № 4.*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 об оплате труда пароходства 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?

**4. Проект документа**

1. Составьте проект приказа о направлении работника в командировку.

2. Составьте проект Положения об оплате труда работников ООО «Строитель» (ст. 135 ТК РФ).

**5.Тестирование**

**Тема 8. Правовое регулирование охраны труда**

*План занятия 1:*

1. Понятие охраны труда.

2. Организация охраны труда в РФ. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

*План занятия 2:*

1. Меры предупреждения от несчастных случаев на производстве (финансирование охраны труда, обучение и проверка знаний по охране труда, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты и т.д.).

2. Специальная оценка условий труда: порядок проведения, ее субъекты, порядок ознакомления с результатами и их обжалование т.д.

*План занятия 3:*

1. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

*Задания:*

**1***.***Дискуссинный вопрос** о нормативах в организациях специалистов по охране труда.

**2. Сообщение на тему:**

- **«**Медицинские осмотры: виды, порядок проведения, ответственность за их отсутствие».

 **3. Решение задач, предоставление консультаций**

*Задача № 1.*Несовершеннолетний ученик токаря Евтушенко на второй день работы в результате несчастного случая лишился глаза. Работодатель считает, что несчастный случай произошел по вине Евтушенко, который, несмотря на проведенный с ним инструктаж, работал без очков (без очков работали и остальные токари).

Какова роль выборного профсоюзного органа при решении такого рода дел? Кто несет ответственность за вред, причиненный здоровью Евтушенко? На какие выплаты он имеет право?

Влияет ли на факт принятия решения о выплатах наличие специальной оценки условий труда или декларации ? Ответ обоснуйте, используя также реестр деклараций соответствия условий труда (см.: Реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

//https://git23.rostrud.ru/deyatelnost\_gosudarstvennoy\_inspektsii\_truda/reestr\_deklaratsiy\_sootvetstviya\_usloviy\_truda\_gosudarstvennym\_normativnym\_trebovaniyam\_okhrany\_trud/).

*Задача № 2.*На запрос санитарного врача о гигиенической характеристике красок, используемых при малярных работах, работодатель не представил требуемой информации, объясняя это тем, что поставщик красок отказывается сообщить необходимые сведения, ссылаясь на коммерческую тайну. Санитарный врач вручил работодателю предписание о запрете использования красок при производстве работ.

Правомерно ли решение санитарного врача и не превысил ли он своих должностных полномочий?

*Задача № 3.*Рабочие Волков и Зайцев обратились к начальнику цеха с просьбой заменить им старую спецодежду на новую в связи с истечением срока ее носки. Им объяснили, что данный срок не истек, так как Волков два месяца находился в командировке, а Зайцев 3,5 месяца болел. Кроме того, они были в отпуске по 42 дня каждый. Вернуться к вопросу рабочим предложили по истечении указанных сроков.

Прав ли начальник цеха?

*Задача № 4.*В связи с увеличением цен на бензин и недостатком средств директор завод принял решение завозить молоко для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, один раз в неделю (недельную норму), а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Правомерно ли такое решение директора? Кем устанавливаются нормы бесплатной выдачи молока? Возможна ли замена молока компенсационными выплатами?

*Задача № 5.*При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Гориным 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 случившегося несчастного случая.

Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться? Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

*Задача № 6.*По вине начальника смены завода по производству химических изделий Уварова имело место серьезное нарушение технологического режима. Узнав о случившемся, начальник цеха заявил, что примет самые серьезные меры. Выяснилось, что Уваров, работая в должности начальника смены, регулярно допускал нарушения. В первые два года работы он посещал курсы повышения квалификации, за последние полтора года ему были объявлены два взыскания в приказе за нарушение технологического режима и правил техники безопасности. Начальник цеха потребовал от Уварова объяснительную записку и предложил ему перевод на должность аппаратчика.

В объяснительной записке Уваров в случившемся своей вины не отрицал, но с переводом на должность аппаратчика категорически не согласился. Начальник цеха подал директору завода докладную записку, где пояснил, что Уваров не отвечает всем требованиям, предъявляемым к начальнику смены. Подробно описав недостатки в работе Уварова и сообщив об отказе его от перевода на должность аппаратчика, начальник цеха просил директора завода освободить Уварова от занимаемой должности по несоответствию занимаемой должности на основании п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, что директор и сделал.

Правомерны ли действия директора? Разрешите данную ситуацию по существу.

*Задача № 7.*18.01.2018 во время работы при разноске корреспонденции во дворе жилого дома с работником отделения связи Алешиной произошёл несчастный случай (поскользнулась на не очищенной ото льда дорожке), в результате которого она получила перелом нескольких пальцев левой руки и повреждение сухожилий кисти. Сразу же после травмы она вернулась в отделение и известила о произошедшем заместителя начальника отделения с вязи.

После обращения в травматологический пункт Алешина была освобождена от выполнения трудовых обязанностей. Через полтора месяца Алешина вышла на работу и попросила выдать ей акт о несчастном случае, однако руководство отделения связи не отреагировало на ее просьбу. Алешина обратилась за консультацией к юрисконсульту.

Какие действия должен совершить работодатель в данной ситуации и что следует делать работнику? Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

**4. Проект документа**

Составьте проект приказа о направлении на медицинский осмотр работников, работающих во вредных условиях труда.

**5.Тестирование**

**Тема 9. Ответственность по нормам трудового права**

*План занятия 1:*

1. Понятие дисциплины труда, методы ее обеспечения.

2. Поощрения за труд, виды поощрений.

*План занятия 2:*

1. Дисциплинарная ответственность, ее виды.

2. Основание для привлечения к дисциплинарной ответственности.

3. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, виды дисциплинарных взысканий.

*План занятия 3:*

1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность.

2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.

*План занятия 4:*

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, ее виды.

2. Определение размера ущерба, причиненного работником работодателю, порядок его взыскания.

*Задания:*

**1***.***Дискуссинный вопрос** о перспективах привлечения к полной материальной ответственности водителей и работников охраны.

**2. Сообщение на тему:**

- «Дисциплинарные взыскания: понятие, виды, порядок наложения».

 **3. Решение задач, предоставление консультаций**

*Задача № 1.*В связи с профессиональным праздником экономисту Панину приказом от организации была объявлена благодарность, и одновременно он был награжден ценным подарком.

Возможно ли применение одновременно двух видов поощрения? Какие виды поощрений, применяемые к работникам, предусмотрены ТК РФ и иными нормативными правовыми актами?

*Задача № 2.*За два с половиной часа до окончания рабочего дня грузчики Карпов и Дубин оставили работу и пошли в магазин. Там они купили спиртные напитки и распили их. После этого Карпов пошел домой, а Дубов вернулся на работу, как он объяснил, чтобы ее закончить. Здесь и обнаружил его начальник цеха.

Через 2 дня после дачи письменных объяснений оба работника были уволены по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Законно ли увольнение? Применимы ли здесь другие меры дисциплинарного взыскания? Какие действия должны быть у работодателя?

*Задача № 3.*При утверждении правил внутреннего трудового распорядка на текстильной фабрике работодатель предложил в перечень мер дисциплинарного взыскания включить: строгий выговор; замечание; выговор; выговор с предупреждением об увольнении; лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы более 6 рабочих часов; штраф в размере 1/2 зарплаты за появление в рабочее время в нетрезвом состоянии; лишение премии беременных и матерей, имеющих детей до 3-х лет, за суммарную нетрудоспособность более 2-х месяцев в году.

Законны ли предложения работодателя? Дайте квалифицированное юридическое заключение.

*Задача № 4.*Уборщица ПТУ Хомякова распивала спиртные напитки (пиво) и курила вместе с учеником 10 класса Абрамцевым около здания училища. Директор ПТУ Богомолов был возмущен подобными действиями, он объявил Хомяковой выговор и уволил ее по п. 8 ч. 1 ст.81 ТК РФ.

Правомерны ли действия директора ПТУ? Каков порядок применения дисциплинарных взысканий? Обоснуйте законность (незаконность) применения к Хомяковой увольнения в качестве дисциплинарного взыскания.

*Задача № 5.*Истица Ларина обратилась в суд с требованием о признании незаконным наложения дисциплинарного взыскания и лишения премии, а также о компенсации морального вреда – 10 000 рублей. Суд выяснил, что работодатель объявил выговор и лишил премии за отказ поехать на юридическую проверку в одно из подразделений СПК «Октябрь». Кроме того, в обоснование своих требований истица пояснила, что она имеет двухлетнего ребенка, которого ей не с кем было оставить, чтобы отправиться в служебную командировку на 5 дней, а также с нее не было взято письменное объяснение, а о наложении дисциплинарного взыскания и лишении премии она узнала, только ознакомившись с приказом.

Какое решение должен вынести суд и почему?

*Задача № 6.*Водитель автобазы № 77 Шустриков по окончании рабочей смены самовольно использовал закреплённый за ним самосвал для перевозки грузов. В результате случившейся по его вине аварии были повреждены самосвал и частный дом. Автобаза, как владелец источника повышенной опасности, понесла расходы по ремонту жилого дома и автотранспортного средства. Кроме того, автобазе были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как автомобиль не использовался по назначению в течение 10 дней. Автобаза обратилась в суд с исковым заявлением о взыскании с Шустрикова причинённого ущерба и упущенной выгоды.

Каким, на Ваш взгляд, будет решение суда? Каков порядок определения материального ущерба и порядок привлечения работника к материальной ответственности?

*Задача № 7.*Главный бухгалтер ООО «Транснефть» Гарибян занималась хищением путем искажения данных бухгалтерской документации и неуплаты налогов в федеральный бюджет. При проведении камеральной проверки налоговые органы выявили задолженность по уплате налогов за 2009, 2010 и 2011 гг. в сумме 1500 тыс. руб. С учетом пени и штрафов общая сумма, подлежащая уплате в федеральный бюджет, составила более 3 млн руб. Материалами уголовного дела был подтвержден факт хищения только на сумму 700 000 руб.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности с Гарибян не заключался.

Будет ли Гарибян нести материальную ответственность и в каком размере? Можно ли обратить взыскание на имущество работника при недостаточности (или отсутствии) заработка?

*Задача № 8.*Секретарю Ольшанской директор ОАО «Самоцветы» выдал разовую доверенность на получение в ООО «Мираж» картины известного художника. После получения картины Ольшанская зашла в кафе, откуда картина и была похищена. Директор объявил выговор и взыскал с работницы стоимость картины в полном объеме.

Ольшанская обратилась в суд. В судебном заседании выяснилось, что директор не потребовал от работницы объяснений по поводу случившегося и приказ был объявлен ей под роспись лишь через две недели после совершения кражи.

Правомерны ли действия директора? Возможно ли одновременно привлечь работника и к материальной и к дисциплинарной ответственности?

**4. Проект документа**

1. Составьте проект приказа о поощрении отдельного работника и внесите соответствующую запись в трудовую книжку работника.

2. Составьте проект приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

**5.Тестирование**

**Тема 10. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников**

*План занятия 1:*

1. Понятие и основания дифференциации правового регулирования труда работников.
2. Особенности правового регулирования труда по психофизиологическому критерию (лица, не достигшие 18 лет, женщины).

*План занятия 2:*

1. Особенности правового регулирования труда по психофизиологическому критерию (спортсмены и т. д.).
2. Особенности правового регулирования труда по природно-климатическому критерию.

*План занятия 3:*

1. Особенности правового регулирования труда по условиям труда (дистанционные работники, надомники, работники, направляемые в дипломатические представительства и консульские учреждения и т. д.).

*План занятия 4:*

1. Особенности правового регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

*План занятия 5:*

1. Особенности правового регулирования труда иных категорий работников.

*Задания:*

**1***.***Дискуссинный вопрос** о наличии трудовой сегрегации в российском трудовом законодательстве.

**2. Сообщение на тему:**

- «Особенности правового регулирования труда дистанционных работников».

 **3. Решение задач, предоставление консультаций**

*Задача № 1.*Цаплина устроилась в ГУП «Фемида» на должность юрисконсульта. Однако вскоре ей помимо своей основной работы было поручено вести кадровый учет, который ранее вела секретарь, ушедшая в отпуск по беременности и родам. Цаплина не возражала, но решила все грамотно оформить. Поясните, что в данной ситуации имеет место: совместительство или совмещение? Каковы отличительные признаки данных правовых категорий? Каковы особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству? Каковы особенности регулирования труда при совмещении профессий (должностей)? Как правильно оформить совместительство и совмещение профессий (должностей)?

*Задача №2.*Семнадцатилетний Шустриков был принят в игровой клуб «Саванна» на должность бармена. Работал он в основном в ночное время, а также его регулярно привлекали к сверхурочной работе. Когда же он обратился с заявлением о ежегодном оплачиваемом отпуске, то работодатель сказал Шустрикову, что его некем заменить в настоящий момент, только через месяц возможно предоставить отпуск. Шустриков не согласился с решением работодателя и обратился в Государственную инспекцию труда Краснодарского края за разъяснениями.

В качестве государственного инспектора труда дайте консультацию Шустрикову. Нарушены ли его права? Можно ли привлечь работодателя к ответственности в данной ситуации?

*Задача № 3.*Губернатор Краснодарского края, издал постановление об освобождении от должности начальника Управления внутренних дел края и о назначении на нее другого лица. Однако освобожденный начальник УВД не согласился с постановлением, заявив, что его назначил министр внутренних дел России, поэтому он будет продолжать исполнять обязанности начальника УВД до приказа министра о его освобождении.

Законны ли действия начальника УВД и губернатора Краснодарского края? Каким образом может быть решено дело?

*Задача № 4.*По поручению начальника цеха ООО «Импульс» токарь-расточник 6-го разряда Лях (сдельная оплата труда) в течение месяца выполнял работу, тарифицируемую по 4-ому разряду. Заработную плату ему определяли по фактически выполняемой работе. Он потребовал оплатить между разрядную разницу, администрация ООО «Импульс» отказала. На предприятии есть КТС.

Определите подведомственность спора. Решите дело.

*Задача № 5.*Правительство Адыгеи своим распоряжением уволило Главу муниципального образования «Тахтамукайский район» по п. 10 ст. 81 ТК РФ. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Подведомственен ли данный иск суду? Существуют ли особенности рассмотрения трудовых споров у этой категории наемных работников?

*Задача 6.* Проанализируйте решение суда № 2-7219/2018 2-7219/2018~М-4921/2018 М-4921/2018 от 20 июня 2018 г. по делу № 2-7219/2018 *(СПС «КонсультантПлюс»).* На его основе составьте апелляционную жалобу.

**4.Тестирование**

**Тема 11. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

*План занятия 1:*

1.Понятие защиты трудовых прав и свобод работников.

2. Объекты и субъекты защиты.

3. Формы защиты трудовых прав.

4. Способы защиты трудовых прав.

5. Самозащита трудовых прав работниками и работодателями

6. Защита трудовых прав негосударственными субъектами защиты.

6.1. Профессиональные союзы (их объединения) как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работников.

6.2. Объединения работодателей как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работодателей.

6.3. Защита трудовых прав и законных интересов работников КТС.

6.4. Защита трудовых прав и законных интересов в примирительных процедурах.

6.5. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации как субъект защиты трудовых прав работников.

*План занятия 2:*

1. Защита трудовых прав органами государства.

1.1. Защита трудовых прав работников органами прокуратуры.

1.2. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда.

1.3. Защита трудовых прав работников иными органами исполнительной власти.

1.4. Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей как субъект защиты трудовых прав и законных интересов работодателей.

1.5. Судебная защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей.

*План занятия 3:*

1. Понятие и классификация трудовых споров.

2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров (общая характеристика).

*План занятия 4:*

1. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

2. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих номы трудового права.

*Задания:*

**1***.***Дискуссинный вопрос** о перспективах участия в трудовых спорах медиаторов.

**2. Сообщение на тему:**

- «Трудовые разногласия и трудовые споры: соотношение понятий».

 **3. Решение задач, предоставление консультаций**

*Задача № 1.*Профсоюзный инспектор труда в ходе проведения проверки условий труда и обеспечения безопасности работников АО «Хим-люкс» обнаружил ряд нарушений требований по охране труда и выявил факт выбросов вредных веществ в одном из цехов. В связи с этим он направил директору АО «Хим-люкс» представление об устранении выявленных им нарушений и приостановил работу цеха, так как там создалась угроза жизни и здоровью работников. Однако директор посчитал действия профсоюзного инспектора неправомерными и отказался их выполнять.

Прав ли в данном случае директор? Какими правами обладают профсоюзные инспекторы труда? Каковы могут быть дальнейшие действия профсоюзного инспектора?

*Задача № 2.*Истец Южаков был уволен с должности водителя согласно п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так как в течение года на него было наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении в суде его иска о восстановлении на работе выяснилось, что никаких письменных объяснений по поводу совершенных проступков от него работодатель не требовал. Кроме того, за последний третий проступок его лишили заработной платы и уволили.

Подлежит ли Южаков восстановлению на работе? Составьте перечень документов, которые должен предъявить в суд представитель работодателя, чтобы подтвердить законность увольнения. Какие документы должен приложить к своему исковому заявлению Южаков? Сформулируйте решение суда.

*Задача № 3.*Скворцова была принята на должность менеджера. Однако вскоре была уволена за прогул согласно п. 6 а) ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, так как прогула не была, а отсутствовала она по уважительной причине – уезжала в филиал фирмы за новым договором, что могут подтвердить свидетели. Работодатель же даже слушать ее объяснения не стал, заявив, что его личные проблемы Скворцовой не интересуют.

Будет ли удовлетворен иск? Какие документы необходимо предоставить Скворцовой? Какие доказательства законности увольнения может представить работодатель?

*Задача № 4.*Инженер завода Шишкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Иск Шишкина был удовлетворен. Однако директор дал указание службам завода не пропускать Шишкина на территорию организации, а также не выплачивать ему компенсацию за время вынужденного прогула, мотивируя это тем, что решение суда первой инстанции было обжаловано им в апелляционном порядке.

Какой порядок исполнения судебных решений по индивидуальным трудовым спорам?

*Задача № 5.*Токарь завода «Кристалл» Мироненко был уволен с работы за прогул. Не согласившись с увольнением, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В ходе судебного разбирательства выяснилось, что 12.03.2018 Мироненко не однократно без разрешения мастера уходил с рабочего места в соседний цех, где обсуждал с товарищами предстоящую поездку на рыбалку. В общей сложности Мироненко отсутствовал на рабочем месте 4 ч. 30 мин., что зафиксировано в табеле. Это и послужило основанием для увольнения.

Что следует считать прогулом? Мог ли Мироненко быть уволен за прогул? Дайте оценку законности действий работодателя и Мироненко.

*Задача № 6.*Шустриков был уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ, так как в течение года на него было наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении в суде его иска о восстановлении на работе выяснилось, что никаких письменных объяснений по поводу совершенных проступков от Шустрикова работодатель не требовал. Кроме того, за третий (последний) проступок ему был объявлен выговор, а через неделю после этого за этот же проступок он был уволен.

Подлежит ли Шустриков восстановлению на работе? Если да, то на основании, каких норм права?

Дайте квалифицированную юридическую консультацию.

*Задача № 7.* Составьте проект искового заявления, учитывая фактическое основание иска, установленное судом, и нормы трудового законодательства, разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации. Какие еще требования мог бы предъявить истец к ответчику? Составьте проект акта по форме Н-1 о несчастном случае на производстве. Документы подготовьте с учетом апелляционного определения Иркутского областного суда от 29 июня 2017 г. по делу №33-5391/2017 *(СПС «КонсультантПлюс»).*

**4. Проект документа**

В МУП «Юг-Строй» не составляются графики очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Руководитель данной организации предоставляет отпуска работникам по своему усмотрению.

1. Составьте проект жалобы работника в государственную инспекцию труда в субъекте РФ

2. Составьте проект предписания государственной инспекции труда, в котором содержится требование об устранении данного нарушения трудового законодательства.

**5. Тестирование**

**2. ВНЕАУДИТОРНАЯ КОНТАКТНАЯ РАБОТА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

В течение периода изучения дисциплины преподаватель обеспечивает процесс освоения материла обучающимся не только в аудиторное время (лекции, практические (семинарские) занятия), но и во внеаудиторное время.

Виды внеаудиторной работы соответствуют учебному плану и рабочей программе дисциплины на текущий учебный год.

С этой целью преподаватель проводит консультации обучающихся по дисциплине «Трудовое право» и по результатам ее изучения – зачет, экзамен. При этом преподавателем учитываются степень освоения обучающимся знаний, полученных как при его контактной работе с преподавателем, так и при его самостоятельной работе, в том числе ответы на семинарах, практических занятиях, качество подготовки сообщений, проектов документов, решения задач, предоставлении консультаций активность в дискуссиях, посещаемость. При систематической работе обучающегося в течение всего семестра (посещение всех обязательных аудиторных занятий, регулярное изучение лекционного материала, успешное выполнение в установленные сроки аудиторных заданий, активное участие в семинарах и т.д.) преподавателю предоставляется право выставлять отметку о зачете без опроса обучающегося.

Зачет, экзамен служат формами проверки успешного усвоения обучающимся учебного материала лекционных, семинарских (практических) занятий. Преподаватель оценивает степень сформированности компетенций на этапе изучения данной дисциплины.

Вопросы к зачету, экзамену соответствуют рабочей программе дисциплины.

Знания, полученные при освоении дисциплины «Трудовое право», могут быть применены обучающимся при подготовке выпускной квалификационной работы

**Приложение 1**

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

**Нормативные правовые акты**

**(в действующей редакции) к темам 1-11**

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831).
3. Конвенция Международной Организации Труда №52 о ежегодных оплачиваемых отпусках (Женева, 24 июня 1936г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Том I. Женева, Международное бюро труда, 1991г.
4. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998г. //Текст Декларации размещен на сайте Бюро Международной Организации Труда в Москве в сети Интернет: <http://www.ilo.ru>
5. Конвенция №81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г.Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) //СЗ РФ. 2001. №50. Ст.4650
6. Федеральный конституционный закон от 07.02.2011 №1-ФКЗ «О судах общей юрисдикции в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2011. №7. Ст. 898
7. Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 1.ст. 1.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ //СЗ РФ. 2002. №1 (ч.1). Ст.3
9. Федеральный закон от 07.05.2013 №78-ФЗ «Об уполномоченных по защите прав предпринимателей в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2013. №19. Ст. 2305; 2013. №44. Ст. 5633
10. Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с изменениями и дополнениями //СЗ РФ. 2013. №52 (часть I). Ст. 6991
11. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» //СЗ РФ. 2010. №31. Ст.4162; 2013. №27. Ст.3477
12. Федеральный закон от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» //СЗ РФ. 2007. №41. Ст.4849; Российская газета от 26 декабря 2014 г. №296
13. Федеральный закон от 11.04.1998 №58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда //СЗ РФ. 1998. №15. Ст.1698
14. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2002. №30. Ст. 3032
15. Федеральный закон от 27.11.2002 №156-ФЗ «Об объединениях работодателей» //СЗ РФ. 2002. №48. Ст.4741
16. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» //СЗ РФ. 2000. №26. Ст. 2729
17. Федеральный закон от 1 мая 1999г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.
18. Федеральный закон от 24 июня 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ.1998. № 31. Ст. 3803.
19. Федеральный закон от 19.05.1995 №82-ФЗ «Об общественных объединениях» //СЗ РФ. 1995. №21. Ст. 1930
20. Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» //СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 148
21. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.95№ 181-ФЗ //СЗ РФ. 1995. №48. Ст.4563
22. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.91 г. № 1032-1 // Ведомости РСФСР. 1991. №18. Ст.565;СЗРФ 1996. №17. Ст.1915.
23. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» // СЗ РФ. 2008. № 42. Ст. 4821.
24. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324 года «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» //СЗ РФ. 2004. №28. Ст.2901
25. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // СЗ РФ. 2002. № 36. ст. 3490.
26. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2014 г. №654н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» //Российская газета от 31 декабря 2014 г. № 299.
27. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 3 сентября 2014 г. №603н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» //Российская газета от 14 января 2015 г. №3
28. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 февраля 2011 г. №187 «Об утверждении программы подготовки медиаторов» //Российская газета от 23 марта 2011 г. №60

29.Федеральный закон от 03.08.2018 №315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации» // Собрание законодательства РФ. 06.08.2018. №32 (часть I). Ст. 5108.

1. Федеральный закон от 03.08.2018 №304-ФЗ «О внесении изменения в статью 193 Трудового кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 06.08.2018. №32 (часть I). Ст. 5097
2. Приказ Минтруда России от 19.08.2016 №438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» //Российская газета, №248, 02.11.2016

**Официальные акты высших судебных органов**

**(в действующей редакции) к темам 1-11**

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» //Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. №4
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников, за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 1.
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. №2 //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. №3
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2003. - № 12

**Основная учебная литература к темам 1-11**

1. Трудовое право (общая часть) : учеб. пособие / Т. Л. Адриановская, О. А. Глушко, С. В. Кобылинская, А. А. Сапфирова; под общ. ред. А. А. Сапфировой. – Краснодар : КубГАУ, 2017. – 105 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/file.php/125/4_Adrianovskaja_ucheb_posobie_17.11.2017.pdf>
2. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 c. — 978-5-93916-587-7. — Режим доступа: [http://www.iprbookshop.ru/74187.html](https://mail.yandex.ru/re.jsx?h=a,L7TKq-BrgOIocURb5dyZiA&l=aHR0cDovL3d3dy5pcHJib29rc2hvcC5ydS83NDE4Ny5odG1s)
3. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.А. Захарова, В.Е. Резепова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014. — 199 c. — 2227-8397. — Режим доступа: [http://www.iprbookshop.ru/16478.html](https://mail.yandex.ru/re.jsx?h=a,isqblsgNZX_udgGyUGCGBA&l=aHR0cDovL3d3dy5pcHJib29rc2hvcC5ydS8xNjQ3OC5odG1s)

**Дополнительная литература к темам 1-11**

1. Сапфирова А.А., Адриановская Т.А. Трудовой договор : учеб. пособие. – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 88 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/file.php/125/Trudovoi_dogovor_uchebnoe_posobie_.pdf>
2. Трудовое право : учебник / под ред. О.В. Смирнова и др. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : РГ-Пресс, 2016. - 536 с. - ISBN 978-5-9988-0502-8

**Приложение 2**

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИНТЕРНЕТ-САЙТЫ**

1. Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru/ips/>
2. Научно-технический центр правовой информации "Система" Федеральной службы охраны Российской Федерации <http://www1.systema.ru/>
3. Поисковая система «Яндекс» <https://yandex.ru/>
4. Поисковая система «Google» <https://www.google.ru/>
5. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://www.rosmintrud.ru/>
6. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости - <http://www.rostrud.ru/>

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ ………………………………………..... 3

1. Аудиторная контактная работа преподавателя

 с обучающимися ………………………………… 4

2. Внеаудиторная контактная работа

 преподавателя с обучающимися ……..………… 42

Приложение 1. Рекомендуемая литература ……… 43

Приложение 2. Рекомендуемые интернет-сайты ... 48

**ТРУДОВОЕ ПРАВО**

*Методические указания*

Составитель: **Сапфирова** Аполлинария Александровна

Подписано в печать 00.00.2018. Формат 60 × 84 1/16.

Усл. печ. л. – 2,9. Уч.-изд. л. – 2,3.

Тираж экз. Заказ №

Типография Кубанского государственного аграрного университета.

350044, г. Краснодар, ул. Калинина, 13

1. Количество часов лекций и практических занятий соответствует количеству часов, предусмотренных рабочей программой дисциплины на текущий учебный год [↑](#footnote-ref-1)