

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»  
Юридический институт  
Отделение среднего профессионального образования

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ**

**ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Специальность:

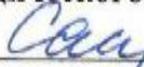
40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Квалификация выпускника: юрист  
(базовая подготовка)

Рассмотрена:  
Предметной (цикловой) комиссией  
профессионального цикла

Протокол №1  
От «31» 08 2022 г.

Председатель предметной (цикловой)  
комиссии  
 В.М. Пиецкая

Разработчик:  
Преподаватель отделения СПО  
Юридического института НОВГУ  
 Н.Ю. Самуйленко

«31» августа 2022 г.

## Содержание

|   |    |
|---|----|
| Пояснительная записка .....   | 4  |
| Тематический план.....  | 5  |
| Содержание практических занятий   |    |
| Практическое занятие №1.....  | 9  |
| Практическое занятие № 2.....   | 10 |
| Практическое занятие № 3.....   | 12 |
| Практическое занятие № 4.....   | 16 |
| Практическое занятие № 5.....   | 18 |
| Практическое занятие № 6.....   | 22 |
| Практическое занятие № 7.....   | 26 |
| Практическое занятие № 8.....   | 29 |
| Практическое занятие № 9.....   | 31 |
| Практическое занятие № 10.....  | 36 |
| Информационное обеспечение обучения.....  | 39 |
| Лист внесения изменений к методическим рекомендациям по практическим занятиям . | 41 |

## Пояснительная записка

Методические рекомендации по практическим занятиям, являющиеся частью учебно-методического комплекса по дисциплине «Трудовое право» составлены в соответствии с:

1 Федеральным государственным образовательным стандартом по специальности: 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»;

2 Рабочей программой учебной дисциплины;

3 Локальными актами НовГУ.

Методические рекомендации включают 10 практических занятий, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины в объёме 30 часов.

В результате выполнения практических заданий обучающийся **должен уметь:**

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

В результате выполнения практических заданий обучающийся **должен знать:**

- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;
- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Время на решение теста 15-20 минут в конце занятия.

**Критерии оценки тестовых заданий:**

менее 50% правильно выполненных заданий - «неудовлетворительно»;

50 - 74 % правильно выполненных заданий - «удовлетворительно»;

75-89 % - «хорошо»;

90-100% - «отлично».

**Тематический план и содержание учебной дисциплины**  
*ОП.05 Трудовое право*

| Наименование разделов и тем   | Содержание учебного материала, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся  | Объем часов | Уровень освоения |
|---|--|-------------|------------------|
| 1   | 2  | 3           | 4                |
| <b>Раздел 1. Общая часть</b>  |  | <b>26</b>   |                  |
| <b>Тема 1.1.</b><br>Понятие, предмет, метод, система трудового права  | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие, предмет, виды методов и система трудового права.<br>Принципы трудового права.   | 2           | 1,2,3            |
|   | <b>Практическое занятие № 1.</b> Понятие, предмет, метод, система трудового права  | 2           |                  |
|   | <b>Самостоятельная работа студентов №1</b><br>Выполнение аналитической работы «Конституционные и отраслевые принципы трудового права»  | 4           |                  |
| <b>Тема 1.2.</b><br>Источники трудового права   | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие и виды источников трудового права  | 2           | 1,2,3            |
|   | <b>Практическое занятие № 2.</b> Источники трудового права   | 2           |                  |
| <b>Тема 1.3.</b><br>Социальное партнерство в сфере труда  | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие, принципы, стороны, уровни и формы социального партнерства, органы социального партнерства, коллективные переговоры.<br>Коллективные договоры и соглашения, участие работников в управлении организацией, ответственность сторон социального партнерства | 2           | 1                |
|   | <b>Практическое занятие №3</b> Социальное партнерство в сфере труда  | 2           |                  |
| <b>Тема 1.4.</b><br>Трудовые отношения  | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие, основания возникновения, стороны трудовых отношений. Основные права и обязанности работника и работодателя  | 2           | 1,2,3            |
|   | <b>Практическое занятие №4</b> Трудовые отношения.   | 2           |                  |
|   | <b>Самостоятельная работа студентов №2</b><br>Составление теста и кроссворда по разделу, подготовка рефератов  | 6           |                  |
| <b>Раздел 2. Основная часть</b>   |  | <b>104</b>  |                  |
| <b>Тема 2.1.</b><br>Трудовой договор: понятие, виды, его отличие от гражданско-правовых договоров, стороны и содержание | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие и виды трудового договора, содержание и стороны трудового договора, его отличие от договора гражданско-правового характера   | 2           | 1,2              |
|   | <b>Практическое занятие №5</b> Понятие и виды трудового договора, содержание и стороны трудового договора, его отличие от договора гражданско-правового характера  | 2           |                  |
|   | <b>Самостоятельная работа студентов №3</b><br>Составление шаблона трудового договора   | 4           |                  |
| <b>Тема 2.2.</b><br>Заключение трудового договора   | <b>Содержание учебного материала</b><br>Гарантии при заключении трудового договора, форма трудового договора, оформление приема на работу, трудовая книжка, испытание при приеме на работу   | 2           | 1,2,3            |
|   | <b>Практическое занятие № 6.</b> Заключение трудового договора   | 2           |                  |
|   | <b>Самостоятельная работа студентов №4</b><br>Анализ и конспект положения Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10.10.2003 № 69  | 4           |                  |

|   |   |   |       |
|---|---|---|-------|
| <b>Тема 2.3.</b><br>Изменение трудового договора        | <b>Содержание учебного материала</b><br>Изменение определенных сторонами условий трудового договора, понятие и виды переводов, понятие перемещения, отстранение от работы, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности, организации, ее реорганизации | 2 | 1     |
|   | <b>Практическое занятие №7</b> Изменение трудового договора.  | 2 |       |
| <b>Тема 2.4.</b><br>Прекращение трудового договора      | <b>Содержание учебного материала</b><br>Виды оснований прекращения трудового договора. Общий порядок оформления прекращения трудового договора  | 4 | 1,2,3 |
|   | <b>Практическое занятие № 8.</b> Прекращение трудового договора   | 4 |       |
| <b>Тема 2.5.</b><br>Занятость граждан                   | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие занятости и безработицы, виды безработицы, причины. Пособие по безработице, порядок и условия признания гражданина безработным, роль органов власти в сфере занятости населения. Права граждан в области занятости                                      | 2 | 1,2   |
|   | <b>Практическое занятие №9</b> Занятость граждан.   | 2 |       |
|   | <b>Самостоятельная работа студентов №5</b><br>Анализ положений Закона Российской Федерации от 19.04.91 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и его конспектирование   | 4 |       |
| <b>Тема 2.6</b><br>Защита персональных данных работника | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие, обработка и хранение персональных данных работника   | 2 | 1,2   |
|   | <b>Самостоятельная работа студентов №6</b><br>Анализ положений Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и его конспектирование  | 2 |       |
| <b>Тема 2.7.</b><br>Рабочее время                       | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие и виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работа в ночное время. Сверхурочная работа. Режим рабочего времени.  | 4 | 1,3   |
|   | <b>Практическое занятие № 10.</b> Рабочее время   | 2 |       |
| <b>Тема 2.8.</b><br>Время отдыха                        | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие, виды времени отдыха. Отпуска.  | 2 | 1,3   |
|   | <b>Практическое занятие № 11.</b> Время отдыха  | 2 |       |
| <b>Тема 2.9.</b><br>Оплата и нормирование труда         | <b>Содержание учебного материала</b><br>Формы оплаты труда, основные государственные гарантии по оплате труда работников, заработная плата. Виды систем оплаты труда. Нормирование труда.   | 4 | 1,3   |
|   | <b>Практическое занятие № 12.</b> Оплата и нормирование труда   | 2 |       |
| <b>Тема 2.10.</b><br>Дисциплина труда                   | <b>Содержание учебного материала</b><br>Дисциплина труда и трудовой распорядок. Поощрения за труд. Понятие, виды и порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.   | 2 | 1,3   |
|   | <b>Практическое занятие № 13.</b> Дисциплина труда  | 2 |       |
| <b>Тема 2.11.</b><br>Ученический договор                | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие, содержание, срок, форма и действие ученического договора. Время и оплата ученичества. Основания прекращения ученического договора.   | 2 | 1     |
| <b>Тема 2.12.</b><br>Охрана труда                       | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие, требования, организация охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда.   | 2 | 1     |
|   | <b>Практическое занятие №14</b> Охрана труда.   | 2 |       |

|   |  |            |     |
|---|--|------------|-----|
| <b>Тема 2.13.</b><br>Материальная ответственность сторон трудового договора                   | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие и виды материальной ответственности. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника перед работодателем.   | 2          | 1,3 |
|   | <b>Практическое занятие № 15.</b> Материальная ответственность сторон трудового договора   | 2          |     |
| <b>Тема 2.14.</b><br>Особенности регулирования трудовых отношений отдельных категорий граждан | <b>Содержание учебного материала</b><br>Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет, руководителей организации, лиц, работающих по совместительству, работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, работников, занятых на сезонных работах, лиц, работающих вахтовым методом, работников, работающих у работодателей - физических лиц, надомников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, педагогических работников, работников религиозных организаций, и др. | 6          | 1   |
|   | <b>Практическое занятие №16</b> Особенности регулирования трудовых отношений отдельных категорий граждан.  | 4          |     |
| <b>Тема 2.15.</b><br><b>Трудовые споры</b>  | <b>Содержание учебного материала</b><br>Понятие и виды трудовых споров. Порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.  | 2          | 1   |
|   | <b>Практическое занятие № 17.</b> Трудовые споры   | 4          |     |
| <b>Тема 2.16.</b><br>Ответственность за нарушение трудового законодательства                  | <b>Содержание учебного материала</b><br>Дисциплинарная, административная и уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства   | 2          | 1,3 |
|   | <b>Самостоятельная работа студентов №7</b><br>Изучение словаря терминов.   | 2          |     |
|   | <b>Самостоятельная работа студентов №8</b><br>Подготовка к словарному диктанту по определениям.  | 2          |     |
|   | <b>Самостоятельная работа студентов №9</b><br>Изучить гражданско-правовую ответственность  | 2          |     |
|   | <b>Самостоятельная работа студентов №10</b><br>Подготовка и создание рефератов.  | 6          |     |
|   | <b>Самостоятельная работа студентов №11</b><br>Создание презентации по теме реферата. Защита.  | 4          |     |
| <b>Всего</b>  |  | <b>130</b> |     |

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1. – **ознакомительный** (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
2. – **репродуктивный** (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
3. – **продуктивный** (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

## Содержание практических занятий

### Раздел 1. Общая часть

#### Тема 1.1. Понятие, предмет, метод, система трудового права

##### Практическое занятие № 1

#### ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА (2 часа)

**Цель** - составить у студентов представление о трудовом праве, его системе, методах.

**уметь:**

-*использовать* приобретенные знания и умения в практической деятельности и повседневной жизни для: поиска, первичного анализа и использования правовой информации;

**знать:**

-определение понятия, предмета трудового права -систему трудового права.

#### **Основные теоретические положения:**

Данная тема является очень важной. В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации труд свободен и каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Данное положение подразумевает, что общественные отношения по поводу труда могут быть предметом не только трудового права, поскольку формы предложения гражданином своего труда на рынке законодательно не определены и, следовательно, не ограничены.

При изучении данной темы, студентам прежде всего необходимо разобраться с правовой категории "**труд**", понять какие общественные отношения в сфере применения труда регулируются нормами права.

При изучении данной темы следует обратить внимание на разнообразие общественных отношений, возникающих на рынке труда и подпадающих под сферу действия различных отраслей права. Проблемы сферы действия трудового права существуют в связи с тем, что с появлением рыночных отношений, развитием частного предпринимательства большое значение стали приобретать гражданско-правовые договоры, когда стороны договариваются о результате труда, а не о способах его достижения. Процесс труда остается за рамками таких договоров. Кроме того, заключение гражданско-правовых договоров с руководителями юридических лиц государственной формы собственности, в частности, призвано повысить заинтересованность последних в результатах труда, усилить ответственность за некачественный, не отвечающий требованиям договора труд. Правовое регулирование трудовой деятельности государственных служащих также имеет определенные особенности и не в полной мере может осуществляться посредством трудового права. Особенности предмета трудового права в свою очередь позволяют характеризовать метод его правового регулирования.

Метод трудового права определяется рядом особенностей., первая из которых основывается на свободе труда: и работодатель и работник на рынке труда действуют как равные партнеры. Однако объективно существует необходимость таким образом урегулировать взаимоотношения сторон, чтобы цели работодателя были достигнуты не в ущерб интересам работника: законодатель устанавливает гарантии трудовой деятельности для работника, но предусматривает его подчинение работодателю в процессе трудовой деятельности.

При раскрытии темы следует охарактеризовать роль профсоюзов в регулировании трудовых отношений, роль самих трудовых коллективов.

#### **Содержание занятия:**

Вопросы к обсуждению:

1. Труд и его роль в обществе.
2. Понятие трудового права.
3. Предмет трудового права.

4. Виды общественных отношений, возникающих в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда работников.
5. Проблемы сферы действия трудового права.
6. Метод трудового права. Сочетание договорного, рекомендательного и императивного регулирования общественных отношений в трудовом законодательстве.
7. Система трудового права как отрасли и как науки. Отграничение трудового права от гражданского и административного права.
8. Функции трудового права.
9. Место трудового права в системе отраслей российского права.

#### Работа над рефератом

*Рекомендуемые темы для рефератов:*

1. Роль трудового кодекса Российской Федерации как основного источника трудового права.
2. Трудовой кодекс РФ как регулятор трудовых отношений.
3. Пробелы и коллизии трудового законодательства.
4. Особенность методов трудового права.
5. Роль профессиональных союзов в регулировании трудовых отношений.

**Требования к результатам работы:** устные ответы, план реферата по выбранной теме

**Форма контроля:** индивидуальная.

**Список рекомендуемой литературы:**

Стрекозов, В. Г. Конституционное право : учебник для среднего профессионального образования / В. Г. Стрекозов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15103-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489598> (дата обращения: 19.08.2021).

**Нормативные правовые акты и специальная литература:**

1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.

### **Раздел 1. Общая часть**

#### **Тема 1.3 Источники трудового права**

### **Практическое занятие № 2 ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА (2 часа)**

**Цель** - обобщение, систематизация, углубление и закрепление знаний об источниках трудового права.

**уметь:**

*-характеризовать:* основные источники трудового права; *-объяснить:* взаимосвязь норм трудового права и других социальных норм; *-отличать:* трудовой договор от договоров гражданско-правового характера;

*-приводить примеры:* различных видов правоотношений

**знать:**

-нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;

-права и обязанности работников и работодателей;

**Основные теоретические положения:**

При изучении данной темы необходимо обратиться к вопросам теории права, касающимся источников. Источники права названы в ст. 5 Трудового кодекса РФ.

Особенностью источников трудового права являются договоры и соглашения, которые заключаются между работодателями и работниками. С одной стороны, эти источники являются основой правового регулирования трудовых отношений, но с другой - они не могут каким бы то ни было образом противоречить законодательству.

Особое место занимают международные договоры и соглашения. Важно учитывать степень их влияния на развитие трудового законодательства России и сложности их выполнения, вызванные объективными экономическими условиями.

Изучение структуры Трудового кодекса Российской Федерации и содержания общей и особенной частей позволяет студентам более четко представлять тот круг вопросов, которое регулируются с помощью данного источника трудового права. Трудовой кодекс, вступивший в действие с 1 февраля 2002 года, принят взамен старого КЗОТа. Даже механически новый документ в два с лишним раза объемнее старого. Основа закона, его понятийный аппарат, прописаны по-новому, с учетом мирового опыта. Новый трудовой кодекс закрепил целый ряд общепризнанных в мировом праве понятий и норм, типов отношений, связанных с трудом.

В современных условиях приобретают большое значение Конвенции, принимаемые Международной Организацией Труда (МОТ).

В регулировании трудовых отношений значение играют свою роль и другие федеральные законы, например, Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"; Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей".

Подзаконные акты, среди которых главенствуют нормативные указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, также являются источниками трудового права.

В число подзаконных актов входят также постановления и распоряжения Правительства РФ.

К источникам трудового права также относятся соглашения: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные соглашения.

К локальным нормативным актам относятся: правила внутреннего трудового распорядка, принимаемые работодателем, положение о системе заработной платы, о премировании.

### **Содержание занятия:**

#### Вопросы к обсуждению:

1. Понятие и виды источников трудового права,
2. Классификация источников трудового права по силе действия,
3. Классификация источников трудового права по действию во времени и пространстве, по категориям работников,
4. Особенности источников трудового права.

#### Практические задания

1. Составить схему источников трудового права по иерархии начиная с акта, обладающего высшей юридической силой;
2. Составить таблицу по действию источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

**Требования к результатам работы:** устные ответы, письменная работа в тетради.

**Форма контроля:** индивидуальная.

#### **Список рекомендуемой литературы:**

Стрекозов, В. Г. Конституционное право : учебник для среднего профессионального образования / В. Г. Стрекозов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15103-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489598> (дата обращения: 19.08.2021).

## **Нормативные правовые акты и специальная литература:**

1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации;
3. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-Г'О занятости населения в Российской Федерации";
4. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";
5. Материалы судебной практики;
6. Любые трудовые договоры (один на парту);
7. Локальные акты организации (любые - один на парту).

## **Раздел 2. Основная часть**

### **Тема 2.2. Заключение трудового договора**

#### **Практическое занятие № 3 ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (4 часа)**

**Цель** - Составить у студентов представление об этапах заключения трудового договора и выработать навыки заполнения трудовой книжки

**уметь:**

- правильно *употреблять* основные правовые понятия и категории;
- характеризовать*: основные положения Трудового кодекса Российской Федерации;
- объяснять*: взаимосвязь норм трудового права и других социальных норм;
- различать*: трудовой договор от договоров гражданско-правового характера;
- приводить примеры*: различных видов правоотношений по общей и особенной частям Трудового кодекса Российской Федерации;

**знать:**

- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;

**Основные теоретические положения:**

Процедура заключения трудового договора - это прием гражданина на работу в качестве работника. При рассмотрении данного вопроса следует обратить внимание на: возраст, с которого возможно заключение трудового договора; документы, необходимые для предъявления при приеме на работу, форму трудового договора (в том числе на фактический допуск к работе), роль приказа при заключении трудового договора и трудовую книжку, как основной документ трудовой деятельности работника.

Общий порядок заключения трудового договора, рассмотрен в главе 11 Трудового кодекса РФ. Студенты должны знать, какие документы должны быть предъявлены при заключении трудового договора. Необходимо обратить внимание на испытание и его правовые последствия. Особое внимание студенты должны уделить гарантиям при заключении трудового договора.

Студентам необходимо знать порядок вступления трудового договора в силу (ст. 61 ТК РФ).

Особое внимание необходимо уделить трудовой книжке, которая, согласно ст. 66 ТК РФ является основным документом о трудовой деятельности и стаже работы по специальности, а также трудовом стаже работника.

Вопросы, связанные с заключением трудового договора разъяснены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

## **Содержание заданий**

### Вопросы к обсуждению:

1. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.
2. Гарантии при заключении трудового договора.
3. Перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора.
4. Трудовая книжка: понятие, порядок заполнения, хранения.
5. Форма трудового договора.
6. Оформление приема на работу.
7. Испытание при приеме на работу.
8. Результаты испытания при приеме на работу.

### Практические задания:

#### **Ситуативные задачи**

Руководитель частного предприятия заключил с Петровым договор возмездного оказания услуг по обслуживанию электронных и электрических приборов. Проработав год, Петров потребовал от работодателя предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и оплаты больничного листа за дни болезни. Руководитель предприятия, ссылаясь на Гражданский кодекс РФ, отказал в удовлетворении требований по тем основаниям, что на гражданские отношения требования законодательства о труде не распространяются.

*Прав ли руководитель? В чем состоит отличие гражданско-правовых договоров и трудового договора?*

#### **ПРИМЕР РЕШЕНИЯ ЗАДАЧИ:**

1. Руководитель предприятия прав, поскольку между Петровым и работодателем не был заключен трудовой договор (понятие которого дано в ст. 56 Трудового кодекса РФ), а заключен гражданско-правовой договор на оказание услуг. Данный вид договоров регулируется Гражданским кодексом Российской Федерации.

2. По гражданско-правовым договорам исполнитель (подрядчик) - действует практически самостоятельно и сам определяет, как ему действовать для достижения оговоренных результатов. Договор заключается на срок выполнения оговоренных работ. На исполнителя не распространяется нормы трудового законодательства (режим работы, оплата труда, отдых, льготы). В гражданско-правовом договоре четко д.б. оговорен объем, содержание, сроки выполнения работ. Оплате подлежат конкретный объем работ.

2. Лошадкина работала на индивидуального предпринимателя продавцом овощей в палатке. Поскольку ее заработная плата зависела от выручки, она часто работала по полторы – две смены, привлекая к работе свою мать и четырнадцатилетнюю дочь.

*Допускается ли такая работа действующим законодательством? Кто может выступать в качестве стороны трудового договора?*

3. Принимая на работу водителей автобусов, администрация муниципальной организации АТП-1 в приказах о зачислении, с согласия поступающих, оговаривала, что после прохождения дополнительного обучения по профессии водителя работник обязан отработать три года, в случае увольнения по собственному желанию до истечения трех лет он должен возместить суммы, затраченные организацией на его обучение. Работникам, проработавшим в АТП свыше шести лет, автобусы, на которых они работали, передаются в личную собственность.

*Соответствуют ли такие условия трудового договора действующему трудовому законодательству? В каких случаях условия договора о труде признаются недействительными?*

4. Администрация заключила срочные трудовые договоры с некоторыми начальниками цехов. Основанием для их заключения послужили «интересы работника»: всем согласившимся на заключение договора на один год была установлена надбавка к заработной плате, компенсирующая срочный характер трудовой связи. Начальники тех

цехов, которым не было предложено заключить срочный трудовой договор, обратились в суд с иском о признании действий администрации дискриминационными по отношению к ним и об установлении такой же надбавки. Истцы ссылались на ст. 37 Конституции РФ, нормы которой гарантируют право на равную оплату труда за равный труд без какой-либо дискриминации.

*Как следует разрешить спор?*

5. Генская принята на работу бухгалтером со сроком испытания - 2 недели. На пятый день работы Генская заявила администрации, что работа ее не устраивает. Администрация ответила Генской, что она может быть уволена только после истечения срока испытания. Генская на следующий день на работу не вышла и была уволена на прогул без уважительной причины.

*Законны ли действия администрации? Каков порядок прекращения трудового договора в период испытательного срока?*

6. С Ивановой был заключен срочный трудовой договор. Спустя некоторое время ей была предложена другая работа на более выгодных условиях. Иванова решила расторгнуть трудовой договор, но работодатель возражал, обосновывая тем, что срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания срока его действия.

Так ли это? Аргументируйте свою позицию.

7. Сотрудник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе воспитателя детского сада № 8 потребовал следующие документы:

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

*Соответствуют ли требования действующему трудовому законодательству?*

3) Найдите ошибки в заполнении трудовой книжки

Сведения о работе  
Серия и номер

| № записи | Дата  |       |      | Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона) | Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись |
|----------|-------|-------|------|--|--|
|          | Число | месяц | год  |  |  |
| 1        | 2     |       |      | 3  | 4  |
| 10       | 04    | 10    | 1999 | Принят на должность менеджера  | Приказ   |
| 11       | 12    | 03    | 2002 | Выговор за опоздание на работу   | Приказ № 13  |
| 12       | 16    | 11    | 2004 | Уволен по собственному желанию<br>Подпись директора магазина   | Приказ № 147   |

4). Составьте шаблон трудового договора.

**Требования к результатам работы:** устные ответы, письменная работа в тетради.

**Форма контроля:** индивидуальная.

**Список рекомендуемой литературы:**

Стрекозов, В. Г. Конституционное право : учебник для среднего профессионального образования / В. Г. Стрекозов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15103-9. — Текст :

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489598> (дата обращения: 19.08.2021).

#### **Нормативные правовые акты и специальная литература:**

1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации;
3. Конвенция МОТ N 111 (1958 г.) "О дискриминации в области труда и занятий"
4. Конвенция МОТ N 138 (1973 г.) "О минимальном возрасте для приема на работу"
5. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
6. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных"
7. Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (1994 г.) (Подписано главами правительств государств - членов СНГ)
8. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках"
9. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162
10. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет. Утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163
11. Перечень объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу. Утвержден Постановлением Правительства РФ от 11 октября 2002 г. N 755
12. Инструкция по заполнению трудовых книжек. Утверждена Постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 69
13. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

## **Раздел 2. Основная часть**

### **Тема 2.4. Прекращение трудового договора**

#### **Практическое занятие № 4 ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (4 часа)**

**Цель** - Составить у студентов представление об общих основаниях прекращения трудового договора.

#### **уметь:**

- правильно *употреблять* основные правовые понятия и категории;
- характеризовать*: основные положения Трудового кодекса Российской Федерации;
- объяснять*: основные правовые нормы прекращения трудового договора;
- различать*: трудовой договор от договоров гражданско-правового характера;

#### **знать:**

- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения при расторжении трудовых отношений;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей.

#### **Основные теоретические положения:**

Прекращение трудового договора означает разрыв трудовой связи, окончание трудовых отношений работника и работодателя. Определив, что является прекращением трудово-

го договора, студентам необходимо провести соотношение понятий, касающихся трудовых правоотношений: прекращение трудового договора, расторжение трудового договора и увольнение работника.

Говоря об основаниях прекращения трудового договора и их классификации, следует помнить различные критерии деления: 1) по видам юридических фактов; 2) по волеизъявлению; 3) по сфере действия; 4) по способу установления. Наиболее распространенным случаем прекращения трудового договора является увольнение по инициативе одной из сторон.

На данном занятии студенты изучают расторжение трудового договора по инициативе работника (увольнение по собственному желанию). При рассмотрении этого основания прекращения трудового договора следует установить, в чем проявляется принцип свободы труда, закрепленный в Конституции РФ, а также условие, при котором возможно прекращение правоотношений. Указывая на случаи уменьшения двухнедельного срока предупреждения, студенты должны провести отличие данного основания прекращения трудового договора от расторжения трудового договора по соглашению сторон. Далее следует охарактеризовать случай, когда работник может не воспользоваться своим правом на расторжение трудового договора. Определив обязанность работодателя выдать работнику все документы, связанные с работой, студенты должны определить вид ответственности за невыполнение данного условия.

Российское законодательство допускает расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, установленным федеральными законами или трудовым договором. Рассмотрение данного вопроса следует проводить путем сравнительного анализа соответствующих норм ТК РФ и КЗоТ РФ, параллельно выделяя условия и порядок расторжения трудового договора по указанным основаниям. При раскрытии понятия юридические гарантии, предоставляемые законом работодателю и работнику, студентам следует изучить виды гарантий: общие и специальные.

Поскольку тема имеет особое практическое значение, студентам предлагается рассмотреть её также и с практической точки зрения на примере решения задач.

### **Содержание заданий**

#### *1). Вопросы к обсуждению:*

1. Понятие прекращения трудового договора.
2. Основания прекращения трудового договора, их классификация.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
4. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Дополнительные основания увольнения, их правовое регулирование.

5. Порядок увольнения.
6. Выходное пособие.

#### *2). Практические задания:*

##### **Ситуативные задачи**

1. Для поступления на работу в школу на должность учителя иностранного языка Лисиной было предложено пройти медицинское освидетельствование. Считая это требование необоснованным, Лисина отказалась его проходить, и потребовал заключения трудового договора без медицинского осмотра. Права ли Лисина?

2. При приеме на работу работнику был установлен испытательный срок, который истекает 17 февраля 2004 года. 16 февраля работник был предупрежден о прекращении трудового договора, поскольку, по мнению работодателя, не справлялся с работой. В тот же день был издан приказ о его увольнении. Является ли увольнение правомерным?

3. В приказе о внедрении новой технологии в производство было указано, что в связи с этим обстоятельством будет изменен режим работы двух цехов. Можно ли считать это предупреждением об изменении существенных условий трудового договора по инициативе работодателя?

4. Бесонова взяла отгул, с последующей отработкой по разрешению работодателя (Коллективный договор). Однажды Бесонова отработала смену с 8 до 17 часов и работодатель попросил ее отработать еще одну смену сразу же после этой, но Бесонова отказалась, сославшись на то, что она не может отработать 2 смены подряд. Прав ли работодатель? Обоснуйте ответ.

5. Спустя 2 года после принятия работника на работу, работодатель узнал о предоставлении работником заведомо ложных сведений при заключении трудового договора. Трудовой договор был расторгнут по инициативе работодателя. Прав ли работодатель?

6. Водитель ОАО «Луч» Иванов был лишен права на управление автомобилем за грубое нарушение правил дорожного движения и с ним был прекращен трудовой договор. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считал, что у работодателя была возможность перевести его на другую работу, а он его не перевел.

*Какое решение должен вынести суд?*

### *3). Работа над рефератом*

#### Темы рефератов:

1. Общие основания прекращения трудового договора.
2. Прекращение срочного трудового договора.
3. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
4. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.
5. Порядок оформления прекращения трудового договора.

**Требования к результатам работы:** устные ответы, письменная работа в тетради.

**Форма контроля:** индивидуальная.

#### **Список рекомендуемой литературы:**

Стрекозов, В. Г. Конституционное право : учебник для среднего профессионального образования / В. Г. Стрекозов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15103-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489598> (дата обращения: 19.08.2021).

#### **Нормативные правовые акты и специальная литература:**

1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации;
3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
4. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных"
5. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

## **Раздел 2. Основная часть**

### **Тема 2.7. Рабочее время**

#### **Практическое занятие № 5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ (2 часа)**

**Цель** - составить у студентов представление о понятии, видах и учете рабочего времени.

#### **уметь:**

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

**знать:**

-виды рабочего времени и времени отдыха.

**Основные теоретические положения:**

При изучении данной темы студентам, прежде всего, следует обратить внимание на четкое и правильное определение понятий рабочего времени. Рабочее время употребляется в трех значениях: 1) мера труда, выраженная в единицах времени (рабочий день, рабочая смена, рабочая неделя); 2) фактически проработанное время; 3) время, в течение которого у работника существует обязанность трудиться. Ориентируясь на данные значения, студенты должны проанализировать определение рабочего времени, данное в ТК РФ.

При изучении нормирования рабочего времени, необходимо провести соотношение таких понятий, как «нормальный», «сокращенный», «неполный», а затем изучить виды рабочего времени: 1) нормальное рабочее время; 2) сокращенное рабочее время; 3) неполное рабочее время, раскрывая их особенности. Режим рабочего времени - это порядок распределения рабочего времени в течение суток, месяца или других календарных периодов. Наиболее распространены следующие режимы: 1) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями; 2) шестидневная с одним выходным днем; 3) с ненормированным рабочим днем; 4) гибкое рабочее время; 5) со сменной работы; 6) с разделением рабочего дня на части. Студенты должны последовательно охарактеризовать каждый из видов. Понятие режима тесно связано с понятием учета рабочего времени, в связи с этим следует провести соотношение двух этих понятий, а затем выделить виды учета рабочего времени.

При дальнейшем рассмотрении темы, следует коснуться проблем работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. К данным работам законодателем отнесены только совместительство и сверхурочные. Характеризовать сверхурочные работы нужно посредством продолжительности и режима рабочего времени. Следует учитывать, если работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени выполняется по инициативе работодателя, она называется сверхурочной работой. Студентам необходимо раскрыть условия, при которых работа признается сверхурочной. Если же инициатива исходит от работника, она называется совместительством. К сожалению, на практике очень часто отождествляются такие разные понятия, как совместительство и совмещение должностей и профессий, что совершенно недопустимо. В связи с этим студента необходимо разграничить два этих понятия по: порядку оформления, времени, в течение которого работник выполняет свои обязанности, порядку оплаты работы.

**Содержание заданий:**

*Вопросы к обсуждению:*

1. Понятие и виды рабочего времени по российскому трудовому праву.
2. Нормы продолжительности рабочего времени.
3. Режим рабочего времени и его виды.
4. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени. Дежурства.
5. Понятие, правовое регулирование, порядок привлечения работников к дежурствам, компенсации.
6. Перерывы в работе.

*Практические задания:*

**А).тест:**

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать
  - 1) 40 часов в неделю.
  - 2) 36 часов в неделю;
  - 3) 42 часов в неделю
2. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до шестнадцати лет устанавливается в объеме:
  - 1) Не более 40 часов в неделю.

- 2) не более 24 часов в неделю;
- 3) не более 36 часов в неделю.

3. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет устанавливается в объеме:

- 1) не более 24 часов в неделю;
- 2) не более 38 часов в неделю;
- 3) не более 35 часов в неделю;

4. Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет не может превышать:

- 1) 5 часов.
- 2) 3 часов.
- 3) 7 часов.

5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на:

- 1) 30 минут.
- 2) по усмотрению работодателя, но не менее чем на 2 часа.
- 3) один час.

6. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается без последующей отработки.

- 1) на 2 часа.
- 2) на один час.
- 3) на полтора часа.

7. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается:

- 1) по распоряжению работодателя без согласия работника;
- 2) с согласия работника;
- 3) по распоряжению работодателя и с согласия профсоюзов.

8. Графики сменности доводятся до сведения работников:

- 1) не позднее чем за пол года до введения их в действие.
- 2) не позднее чем за 2 месяца до введения их в действие.
- 3) не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

9. Работа в течение двух смен подряд:

- 1) разрешена;
- 2) запрещена;
- 3) разрешена в случае письменного согласия работника.

10. К работе в ночное время не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) несовершеннолетние;
- 3) инвалиды.

11. Ночным признается время:

- 1) с 23.00 до 5.00.
- 2) с 24.00 до 6.00.
- 3) с 22.00 до 6.00.

12. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при 30-часовой рабочей неделе и менее, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) 6 часов.
- 2) 5 часов; 3) 4 часов.

*Б). Ситуативные задачи*

1. При поступлении на работу 16-летнего Селезнева руководитель предприятия потребовал, чтобы Селезнев был зачислен на условиях неполного рабочего времени и с обязательным поступлением на учебу в среднюю общеобразовательную вечернюю школу. С согласия Селезнева был издан приказ о его приеме на работу с неполным рабочим днем, поскольку он дал обязательство продолжать обучение в школе.

*Законны ли действия администрации?*

2. Копировщица Лямзина работала в заводоуправлении и училась на вечернем отделении института. Она попросила администрацию установить ей сокращенный рабочий день, чтобы иметь больше свободного времени для учебы.

*Обязана ли администрация удовлетворить ее просьбу? Чем отличается неполный рабочий день от сокращенного?*

3. Директор автотранспортной организации в целях надлежащего обсуждения перевозок пассажиров своим приказом ввел для водителей автобусов, работающих на городских и пригородных линиях, рабочий день с разделением на две части. Продолжительность перерыва составляла 3-4 часа. Группа водителей, считая приказ директора незаконным, обратилась с жалобой на действия директора в Гострудинспекцию.

*Правомерны ли действия директора? Допускается ли разделение рабочего дня на части? Какие меры должны быть предприняты по жалобе водителей?*

4. Генеральный директор ЗАО «Зенит» утвердил график сменности, согласно которому работникам, не достигшим совершеннолетия, и работникам с вредными условиями труда установлена 8-часовая рабочая смена. Для недопущения переработки работникам от 15 до 16 лет представлялось 4, а работникам от 16 до 18 лет и занятым на работах с вредными условиями труда - 3 свободных от работы дня.

*Соответствует ли данный график сменности законодательству о труде?*

5. Мастер строительного участка Иванова по распоряжению администрации дежурил на объекте с 8 часов вечера 1 мая до 8 утра 2 мая. 28 мая он обратился к администрации с просьбой предоставить ему два рабочих дня отгула за дежурство в праздничные дни. *Обоснована ли просьба Иванова?*

6. Студент-заочник 4-го курса технологического института Минин работал техником на кондитерской фабрике. В январе он дважды назначался дежурным по фабрике: один раз в выходной, а другой - в рабочий день с 8 до 20 часов. Жена Минина, работавшая контролером ОТК, в том же месяце дежурила два дня с 16 до 20 часов. Супруги Минины обратились в юридическую консультацию за разъяснением, полагается ли компенсация за дежурство, сокращается ли продолжительность рабочего дня у работников, обучающихся без отрыва от производства в вузе.

*Составьте письменный ответ юридической консультации.*

7. При проверке соблюдения трудового законодательства в одном из медицинских учреждений были обнаружены приказы руководителя учреждения о рабочем времени сотрудников. Работникам бухгалтерии за переработку в дни ежемесячных, квартальных и годовых отчетов в порядке компенсации устанавливался сокращенный 4-часовой рабочий день после каждого дня переработки. Несовершеннолетним лицам, работающим в лаборатории, запрещалась работа с 10 часов вечера до 7 утра.

*Соответствуют ли трудовому законодательству приказы, изданные в данном медицинском учреждении? Если не соответствуют, то какие нормы трудового законодательства послужат основанием для изменения или отмены таких приказов?*

8. В связи с приближением отопительного сезона управляющий домами привлек к сверхурочным работам 15 человек. Десять работников не возражали, а пять отказались. Среди них: мать-одиночка, имеющая ребенка в возрасте 9 лет, студент-заочник 3-го курса и три техника, работающие с неполным рабочим днем.

*Правы ли эти работники? Можно ли наказать их за отказ от сверхурочной работы?*

9. Начальник цеха, ссылаясь на трудности выполнения обязательств, попросил газосварщиков поработать оставшиеся до конца года две недели без выходных дней, а при необходимости и сверхурочно. Рабочие согласились. Работали без выходных, а четыре дня остались на сверхурочную работу по три часа ежедневно.

*Какие нарушения были допущены начальником цеха?*

10. В связи с необходимостью закончить бетонные работы начальник строительного участка Скорый приказал рабочим Смехову и Потехову работать без обеденного перерыва. Однако рабочие отказались выполнить приказ, заявив, что это их свободное время и то, что бетон пересохнет, их мало волнует, поскольку им за это дополнительно не платят.

*Правомерны ли действия начальника участка? Можно ли работников привлечь в случае производственной необходимости к работам в обеденный перерыв?*

11. В организации был установлен месячный суммированный учет рабочего времени и введены графики сменности. В результате предусмотренного в графиках часового перерыва для отдыха продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников составила 40 часов. Рабочие Авилов и Петров, считая, что нарушено их право на отдых, обратились в КТС.

*Какое решение должна принять КТС?*

**Требования к результатам работы:** устные ответы, письменная работа в тетради.

**Форма контроля:** индивидуальная.

**Список рекомендуемой литературы:**

Стрекозов, В. Г. Конституционное право : учебник для среднего профессионального образования / В. Г. Стрекозов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15103-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489598> (дата обращения: 19.08.2021).

**Нормативные правовые акты и специальная литература:**

1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации;
3. Конвенция МОТ N 47 о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю (1935 г.)
4. Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы"
5. Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности"

**Раздел 2. Основная часть**

**Тема 2.8. Время отдыха**

### **Практическое занятие № 6 ВРЕМЯ ОТДЫХА (2 часа)**

**Цель** - Составить у студентов представление о понятии, видах времени отдыха.

**уметь:**

-применять на практике нормы трудового законодательства;

-анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

**знать:**

-виды рабочего времени и времени отдыха.

**Основные теоретические положения:**

Право на отдых - одно из основных прав человека. Согласно Конституции РФ каждый имеет право на отдых (ч. 5 ст. 37).

Право на отдых закреплено в некоторых международных актах: во Всеобщей декларации прав человека 1948 г., в Конвенции МОТ - N 14 "О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях" (1921 г.), N 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках" (1936 г.), N 106 "О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях" (1957 г.).

Прежде чем говорить о понятии времени отдыха, необходимо определить, что такое отдых. Затем на основе легального понятия времени отдыха следует выделить и раскрыть его особенности. К видам времени отдыха законодатель отнес: 1) перерывы в течение рабочего дня; 2) ежедневный (междусменный) отдых; 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); 4) нерабочие праздничные дни; 5) отпуска. Задача студентов последовательно раскрыть каждый из видов времени отдыха по следующим критериям: понятие, цель, особенности.

Отпуск - это свободные от работы дни, предоставляемые работнику подряд, с сохранением за ним места работы (должности). К видам отпусков относят ежегодный оплачиваемый отпуск: основной и дополнительный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы. При анализе любого вида отпуска рекомендуется обращать внимание на следующие характеристики: 1) целевое назначение отпуска; 2) категории работников, которым предоставляется отпуск; 3) основания предоставления отпуска; 4) порядок предоставления отпуска; 5) наличие или отсутствие материального обеспечения работника во время отпуска (зарботная плата, пособие и т.п.)

### **Содержание заданий**

*А). Вопросы к обсуждению:*

1. Выходные и нерабочие праздничные дни.
2. Понятие и виды отпусков. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.
3. Ежегодные оплачиваемые отпуска и их продолжительность.
4. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, их виды и продолжительность.
6. Отпуска без сохранения заработной платы, их продолжительность и основания предоставления.
7. Целевые отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

*Б). Практические задания:*

**Тест:**

1. Видами времени отдыха являются:
  - 1) Ежемесячный непрерывный отдых;
  - 2) Ежегодный непрерывный отдых;
  - 3) Еженедельный непрерывный отдых.
2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью:
  - 1) Не менее 30 минут и не более 2 часов;
  - 2) Не менее 1 часа и не более двух часов;
  - 3) Не менее 1 часа и не более полутора часов.
3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

- 1) 50 часов;
  - 2) 24 часов;
  - 3) 42 часов.
4. Общим выходным днем является:
- 1) Суббота,
  - 2) Воскресенье,
  - 3) Пятница.

5. Новогодними каникулами являются:
- 1) 1,2,3,4,5,6,7,8 января;
  - 2) 1,2,3,4,5,6,8,9 января;
  - 3) 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января.

6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для подготовки налоговой годовой отчетности по поручению руководителя.

7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением:

- 1) Минимального заработка;
- 2) Прожиточного минимума;
- 3) Среднего заработка.

8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- 1) 28 календарных дней;
- 2) 24 рабочих дня;
- 3) 28 рабочих дней.

9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику:

- 1) 1 раз в пол года;
- 2) Ежегодно;
- 3) Ежеквартально.

10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

- 1) 1 года непрерывной работы у работодателя;
- 2) 6 месяцев непрерывной работы у одного работодателя;
- 3) 2 лет непрерывной работы у одного работодателя.

11. График отпусков должен быть утвержден не позднее чем за:

- 1) Месяц до наступления календарного года;
- 2) 10 дней до наступления календарного года;
- 3) 2 недели до наступления календарного года.

12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за:

- 1) две недели до его начала;
- 2) 3 недели до его начала;
- 3) 1 неделю до его начала.

13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация:

- 1) за все неиспользованные отпуска;
- 2) за неиспользуемые отпуска за 3 -х летний период, предшествующий увольнению;
- 3) за годовой период, предшествующий увольнению.

*В). Ситуативные задачи*

1. В трудовом договоре с юристом было оговорено условие о предоставлении ему дополнительного отпуска продолжительностью два календарных дня в связи с напряженным характером работы. Через год после заключения трудового договора работодатель отменил это условие, ссылаясь на то, что ТК РФ не относит его к существенным условиям трудового договора, а потому он вправе изменить его в одностороннем порядке. *Прав ли работодатель?*

2. Работник Иванчук требует предоставить ей отпуск в мае 2005 года, ссылаясь на то, что она почетный донор. Работник Носков требует также предоставить ему отпуск в мае 2005 года, ссылаясь на то, что он ликвидатор аварии на ЧАЭС. Эти два работника работают в отделе, который состоит из 2 человек. *Как быть работодателю?*

3. Ежегодно работнику на организации с вредными и опасными условиями труда предоставляется отпуск больше 28 календарных дней. Работник по заявлению попросил заменить часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией. Работодатель отказал работнику в этой просьбе. *Прав ли работодатель?*

4. В связи с производственной необходимостью директор фабрики предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), за что обещал полагающийся им отгул присоединить к ежегодному отпуску. Ряд работников согласился с предложением директора, но многие заявили, что они хотят, чтобы работа в субботу была компенсирована двойной оплатой. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что она возможна только по распоряжению правительства.

5. *Законны ли действия директора комбината? В каких случаях и на основании чего возможно привлечение работников к работе в выходной день? Как компенсируется эта работа?*

**Требования к результатам работы:** устные ответы, письменная работа в тетради.

**Форма контроля:** индивидуальная.

**Список рекомендуемой литературы:**

Стрекозов, В. Г. Конституционное право : учебник для среднего профессионального образования / В. Г. Стрекозов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15103-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489598> (дата обращения: 19.08.2021).

**Нормативные правовые акты и специальная литература:**

1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации;
3. Всеобщая декларация прав человека 1948 г.
4. Европейская Социальная Хартия (Пересмотренная) 1996 г. Конвенции МОТ N 14 "О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях" (1921 г.), N 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках" (1936 г.), N 106 "О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях" (1957 г.), N 132 "Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная)" (1970 г.)

5. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"

6. Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам"

7. Постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень"

## **Раздел 2. Основная часть**

### **Тема 2.9. Оплата и нормирование труда**

#### **Практическое занятие № 7 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА (4 часа)**

**Цель** - понять сущность системы заработной платы, научиться ориентироваться в основных понятиях по теме. Научиться рассчитывать средний заработок, отпуска и решать ситуативные задачи.

**уметь:**

-применять на практике нормы трудового законодательства по оплате и нормированию труда.

**знать:**

-формы и системы оплаты труда работников;  
-основы охраны труда.

**Основные теоретические положения:**

Приступая к изучению вопросов, студенты должны знать, что такое заработная плата, научиться отличать заработную плату от других выплат и доплат, которые предусмотрены трудовым законодательством. В Трудовом кодексе предпринята попытка разграничить понятия «оплата труда» и «заработная плата», ранее рассматриваемые как тождественные. Студентам следует проанализировать нормы ТК и выявив позицию законодателя по этому вопросу.

Понятие заработной платы необходимо рассматривать в экономическом и правовом аспектах. Выделяя в заработной плате постоянную (собственно вознаграждение за труд) и переменную (выплаты компенсационного и стимулирующего характера) части, необходимо последовательно раскрыть каждую из них.

Принципиально важным и действенным методом государственного регулирования заработной платы является законодательное установление ее минимального размера. Студенты должны различать такие понятия, как минимальный размер заработной платы и прожиточный минимум.

Система оплаты труда - это способ исчисления размеров вознаграждения за труд в соответствии с его затратами либо результатом. Выделяют две основные системы оплаты труда: тарифную и бестарифную. Рассматривая вопрос по бестарифной системе студентам необходимо провести соотношение таких понятий, как тарифная ставка, тарифный разряд, тарифный коэффициент, тарифно-квалификационный справочник, тарифная сетка. С учетом специфики хозяйственной деятельности работодатель вправе выбрать одну из существующих форм тарифной системы оплаты труда: повременную или сдельную (прямая сдельная, прогрессивная, косвенная, коллективная, аккордная). Наряду с тарифной системой оплаты труда, выделяют бестарифную систему. Студентам следует привести примеры бестарифных систем, и на этих примерах раскрыть сущность данных систем.

Кроме того, студенты должны четко разграничивать понятия гарантий и компенсаций. Знать случаи, когда работники имеют право на гарантийные выплаты, а также какие расходы подлежат компенсации.

**Содержание заданий:**

*А). Вопросы к обсуждению:*

1. Понятие и общая характеристика заработной платы.
2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
3. Установление минимальной заработной платы.

4. Системы заработной платы.
5. Тарифная система. Бестарифные модели оплаты труда.
6. Оплата труда в особых условиях.
7. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.
8. Оплата труда в случаях невыполнения норм выработки, простоя, производства брака, освоения новых производств.
9. Стимулирующие выплаты.
10. Порядок выплаты заработной платы.
11. Исчисление средней заработной платы.
12. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Б). Практические задания:

***Б.1. Составить схему оплаты труда в государственном и частном секторах***

***Б.2. Ситуативные задачи***

1. Завхоз районной больницы заключил с бригадой слесарей трудовое соглашение, по которому бригада обязалась смонтировать в больнице систему водяного отопления, а администрация - выплатить за работу 10 000 рублей. После обусловленного в договоре объема работ бухгалтер, руководствуясь существующими нормами и расценками, начислил за работу 7 000 рублей. Рабочие потребовали доплату 3 000 рублей.

*Подлежат ли удовлетворению требования рабочих?*

2. Макаров обратился в суд с иском к организации «Лира» о взыскании недополученной заработной платы и денежной компенсации за неиспользованный отпуск. Он указал, что в течение двух лет работал в организации бухгалтером, а затем, после преобразования ее в производственный кооператив, продолжал работать бухгалтером в кооперативе. Однако администрация кооператива, ссылаясь на то, что он член кооператива, отказалась выплачивать причитающиеся ему денежные суммы.

*Правомерны ли действия администрации? Каковы принципы оплаты труда в РФ? Как суду решить спор?*

3. Слесарь-наладчик Смыслов, занятый на ремонте технологического оборудования прокатного цеха, являющегося основным, получает оплату за работу по тарифной ставке повременщика. Узнав о том, что на родственном предприятии за такую работу установлена тарифная ставка сдельщика, он обратился с заявлением установить ему тарифную ставку сдельщика.

*Что такое тарифная ставка? Каков порядок установления тарифной ставки? Какие виды тарифных ставок вы знаете? Какие обстоятельства и факторы влияют на размер тарифных ставок?*

4. Приемщик скота мясоперерабатывающего завода Звонарев 30 апреля совершил мелкое хулиганство, за что по постановлению суда был арестован на 15 суток. По итогам работы за апрель и май участок выполнил все показатели и условия премирования. Директор поручил юрисконсульту подготовить проект приказа о депремировании Звонарева.

*Составьте проект приказа о лишении Звонарева премии.*

5. Приказом по заводу от 15 ноября инженер Смирнов был назначен конструктором с месячным окладом 1000 рублей. Узнав, что по схеме должностных окладов по должности конструктора установлена «вилка» 1000 - 1500 рублей в месяц. Смирнов потребовал назначения ему оклада в размере 1500 рублей.

*Правомерно ли требование Смирнова? Каков порядок установления должностных окладов служащим и специалистам организации?*

6. Назначенный на должность главный врач детского санатория издал приказ, согласно которому учителя, работающие в санатории, лишались денежной надбавки за классное руководство и за проверку тетрадей в каникулярное время, т.к. они в указанный период этой работы фактически не выполняли. Кроме того, надбавка за книжно-журнальную продукцию согласно его распоряжению выплачивалась при предъявлении товарных чеков.

*Обоснованы ли действия главного врача? Что такое надбавки и доплаты к заработной плате и чем они отличаются друг от друга?*

7. Администрация строящегося металлургического комбината установила для работников, оплата которых производилась по повышенным тарифным ставкам (окладам), на срок до полного пуска комбината доплаты за работу с тяжелыми условиями труда в размере 12%, а особо вредными и особо тяжелыми - 24%.

*Законны ли действия администрации? Каков порядок введения доплат за работу с тяжелыми и особо тяжелыми и вредными условиями труда? К каких нормативных актах дается перечень таких работ?*

**Требования к результатам работы:** устные ответы, письменная работа в тетради.

**Форма контроля:** индивидуальная.

**Список рекомендуемой литературы:**

Стрекозов, В. Г. Конституционное право : учебник для среднего профессионального образования / В. Г. Стрекозов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15103-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489598> (дата обращения: 19.08.2021).

**Нормативные правовые акты и специальная литература:**

1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации;
3. Конвенция МОТ N 95 "О защите заработной платы" (1949 г.)
4. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации"
5. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"
6. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"
7. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922
8. Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"
9. Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утв. Постановлением Правительства от 5 августа 2008 г.

## **Раздел 2. Основная часть**

### **Тема 2.10. Дисциплина труда**

#### **Практическое занятие № 8 ДИСЦИПЛИНА ТРУДА (2 часа)**

**Цель** - раскрыть сущность и виды дисциплинарной ответственности и мер поощрения за труд.

**уметь:**

-применять на практике нормы трудового законодательства;

-анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений.

**знать:**

-нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;

-содержание российского трудового права;

-права и обязанности работников и работодателей;

-содержание трудовой дисциплины.

**Основные теоретические положения:**

Изучение данной темы следует начать с уяснения понятия «трудовая дисциплина», как двухсторонней категории, включающей в себя обязанности сторон. Трудовой распорядок организации имеет свое содержание, включающее в себя и права и обязанности сторон трудового правоотношения.

В соответствии с ТК трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. На основе норм ТК РФ студенты должны осветить порядок разработки правил внутреннего распорядка, принятия, внесения изменений, сравнивая эти положения с положениями КЗоТ РФ.

Последовательное изучение вопросов данной темы позволит студенту перейти к рассмотрению мер поощрения за труд и порядок их наложения.

Предусматривая меры поощрения за труд, законодатель предусмотрел и меры дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины. Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника претерпеть неблагоприятные последствия, предусмотренные нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей. В трудовом праве различают два вида дисциплинарной ответственности: 1) общая и 2) специальная. В связи с этим студентам необходимо на основе изученных специальных актов, показать отличие специальной дисциплинарной ответственности от общей.

В основе дисциплинарной ответственности всегда лежит конкретный дисциплинарный проступок. Студентам необходимо выделить и проанализировать элементы данного вида правонарушения. Кроме того, следует знать меры взыскания за нарушение трудовой дисциплины, порядок их применения и снятия.

**Содержание заданий:**

*А). Вопросы к обсуждению:*

1. Понятие и общая характеристика дисциплины труда.
2. Хозяйская власть работодателя и обеспечение трудовой дисциплины.
3. Трудовой распорядок организации.
4. Поощрение за добросовестный труд.
5. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
6. Дисциплинарный проступок и дисциплинарное взыскание.
7. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.
8. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
9. Снятие дисциплинарного взыскания.

*Б). Практические задания:*

*Подготовка сообщений по темам :*

1. Понятие и виды поощрений за труд;
2. Дисциплинарные взыскания: понятие, сущность;
3. Порядок применения дисциплинарных взысканий;
4. Порядок и основания снятия дисциплинарных взысканий.

*В). Дискуссия на тему: Применение дисциплинарного взыскания: право или обязанность работодателя?*

**Требования к результатам работы:** устные ответы, письменная работа в тетради.

**Форма контроля:** индивидуальная.

**Список рекомендуемой литературы:**

Стрекозов, В. Г. Конституционное право : учебник для среднего профессионального образования / В. Г. Стрекозов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15103-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489598> (дата обращения: 19.08.2021).

**Нормативные правовые акты и специальная литература:**

1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации;
3. Указ Президента РФ от 2 марта 1994 г. N 442 "О государственных наградах Российской Федерации" (в ред. от 12 декабря 2008 г.)
4. Указ Президента РФ от 30 декабря 1995 г. N 1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации" (в ред. от 23 декабря 2001 г.)
5. Постановление Правительства РФ от 31 января 2009 г. N 73 "О почетной грамоте Правительства Российской Федерации"
6. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 395 "Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта".

## **Раздел 2. Основная часть**

### **Тема 2.13. Материальная ответственность сторон трудового договора**

#### **Практическое занятие № 9**

#### **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (4 часа)**

**Цель** - раскрыть сущность материальной ответственности работодателя и работника, виды материальной ответственности.

**уметь:**

- применять на практике нормы трудового законодательства,
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.
- сущность материальной ответственности работодателя и работника

**знать:**

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве,
- содержание российского трудового права,
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора,
- определять виды материальной ответственности;
- объяснить законность материальной ответственности работодателя и работника;

**Основные теоретические положения:**

Материальная ответственность сторон трудового договора в равной степени обеспечивает защиту права собственности как работодателя, так и работника, что вытекает из содержания их основных прав и обязанностей. Исходя из этого, студентам следует иметь в виду, что в качестве субъектов - причинителей вреда выступают юридические лица и физические лица, в зависимости от этого выделяют два вида материальной ответственности: материальная ответственность работодателя перед работником и материальная ответственность работника.

Рассматривая первый вид материальной ответственности, студенты должны различить и проанализировать случаи материальной ответственности работодателя: незаконное лишение возможности трудиться; задержка заработной платы, ущерб, причиненный имуществу работника. В перечисленных случаях работодатель несет ответственность в полном размере. Студенты должны изучить все нормативные акты, относящиеся к возмещению материального ущерба, причиненного работодателем работнику, а также судебную практику по этому вопросу.

При изучении вопроса материальной ответственности работника, студентам следует раскрыть понятие пределы материальной ответственности (ограниченная и полная). Вопрос

О полной материальной ответственности требует особого внимания. Выделяют два вида полной материальной ответственности: индивидуальная и коллективная (бригадная). Путем анализа трудового законодательства студенты должны выделить характерные признаки данных видов материальной ответственности. Заключительным этапом процедуры привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работодателя, является стадия определения размера этого ущерба и стадия взыскания ущерба.

### **Содержание заданий:**

#### *А) Вопросы к обсуждению:*

1. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю:
  - а) условия возникновения материальной ответственности работников;
  - б) ограниченная и полная материальная ответственность работников;
  - в) порядок определения размера причиненного ущерба;
  - г) порядок взыскания причиненного ущерба.

#### *Б) Практические задания:*

##### Тест:

1. В какой срок должно быть рассмотрено заявление о возмещении ущерба причиненного работнику?
  - А) в течение 1 месяца со дня поступления заявления
  - Б) в течение 14 дней со дня поступления заявления
  - В) в течение 10 дней со дня поступления заявления
2. Какова денежная компенсация, которая выплачивается работодателем работнику за ущерб, причиненный задержкой выплаты зар. платы, оплаты отпуска и т.д.?
  - А) все невыплаченные суммы + 50% от задержанной суммы за каждый день просрочки
  - Б) 200 МРОТ
  - В) все невыплаченные суммы с %, не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день удержания
3. Каким образом определяется моральный ущерб, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействиями работодателя (незаконный отказ в приеме на работу)?
  - А) по соглашению сторон
  - Б) в соответствии с трудовым договором
  - В) в соответствии с постановлением Правительства РФ
4. По трудовому праву за причиненный ущерб наступает ответственность:
  - А) имущественная
  - Б) материальная
  - В) уголовная

5. К видам материальной ответственности относится:
- А) административная
  - Б) полная
  - В) ограниченная
6. В трудовом праве вина:
- А) предполагается
  - Б) всегда присутствует
  - В) её нужно доказать
7. Основанием материальной ответственности является:
- А) имущественный ущерб
  - Б) вина
  - В) признание причинителя ущерба
8. Фактические потери при определении размера ущерба, причиненного работодателю исчисляются исходя из:
- А) цен БТИ - бюро технической инвентаризации
  - Б) рыночных
  - В) договорных
9. Материальная ответственность работника исключается вследствие:
- А) ранее привлекался к материальной ответственности
  - Б) совершение работником проступка впервые
  - В) форс-мажорных обстоятельств
10. Ущерб, нанесенный имуществу работодателя д.б. вызван:
- А) действиями непреодолимой силы
  - Б) деянием работодателя
  - В) деянием работника
11. Что влияет на вид ответственности?
- А) материальное положение работника
  - Б) время совершения деяния
  - В) форма вины
12. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах:
- А) среднего месячного заработка
  - Б) не более 30 МРОТ в зависимости от вида ответственности
  - В) 10 МРОТ
13. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность:
- А) не несут
  - Б) за ущерб, причиненный под воздействием алкогольного, токсического, наркотического опьянения
  - В) только в случае, если это закреплено в трудовом договоре
14. Полная материальная ответственность подразделяется на:
- А) индивидуальную
  - Б) ограниченную
  - В) бригадную

15. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба производится по распоряжению работодателя не позднее (со дня окончательного установления размера ущерба):

- А) 1 месяца
- Б) 2 месяцев
- В) 2 недель

16. Каким образом может быть возмещен причиненный ущерб?

- А) ч/з суд
- Б) ч/з административную комиссию
- В) добровольно

17. Какой договор о материальной ответственности гарантирует, в большей степени, сохранность ценностей?

- А) о коллективной ответственности
- Б) об ограниченной ответственности
- В) об индивидуальной ответственности

18. Каковы способы возмещения причиненного ущерба?

- А) добровольный
- Б) принудительный
- В) через посредника

19. Каким органом утверждены типовые формы договоров о материальной ответственности?

- А) Президентом РФ
- Б) Правительством РФ
- В) Минтрудом РФ

*В). Ситуативные задачи:*

1. В нерабочее время тракторист Тихонов самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по вине Тихонова аварии были повреждены трактор и жилой дом. Организация, где работал Тихонов, как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту жилого дома и трактора. Кроме того, ей были причинены убытки в виде неполученных доходов, т.к. трактор не использовался в течение 10 дней. Администрация организации предъявила регрессный иск к Тихонову.

*Определите, что относится к прямому действительному ущербу? К какому виду материальной ответственности можно привлечь Тихонова? Как следует поступить суду?*

2. У кассира зрелищной организации Рыловой в автобусе была похищена хозяйственная

сумка, в которой находились театральные билеты на общую сумму 38 000 рублей. Серии и номера похищенных билетов были известны по документам. Дирекция зрелищной организации дала в газете объявление о том, что они являются недействительными. Тем не менее, дирекция потребовала от Рыловой полного возмещения ущерба, который причинила организации.

*Подлежит ли возмещению этот ущерб? Куда должна обратиться Рыкова для защиты своих прав?*

3. Возчик совхоза не вышел на работу. Лошадь простояла в конюшне весь день. Доярки, которых возчик должен был везти на дневную дойку, идти пешком отказались. В результате надой в этот день были меньше обычных на 100 кг. Администрация совхоза удерживает

жала из заработной платы доярок стоимость 100кг молока, а из заработной платы возчика - стоимость однодневного содержания лошади.

*Обоснованы ли такие удержания?*

4. Вследствие неправильного хранения кладовщиком Власовой масла, мяса и других продуктов ресторану был причинен материальный ущерб на сумму 18 900 рублей. Директор издал приказ об удержании с Власовой стоимости горячих блюд, которые можно было бы изготовить из перечисленных продуктов. Стоимость составила бы 21 500 рублей. Власова отказалась возместить этот ущерб.

*В каком размере должен быть возмещен ущерб, причиненный организации? Каков порядок возмещения материального ущерба?*

5. В вагоне пассажирского поезда возник пожар. Пытаясь потушить огонь, проводница схватила шерстяное одеяло, и стала сбивать пламя. Пожар был ликвидирован, но одеяло сгорело.

*Можно ли привлечь проводницу к материальной ответственности?*

6. За два часа до окончания смены рабочих цеха Попов стал вытачивать на токарном станке детали инвентаря, используемого на садовом участке. В процессе работы Попов сломал станок.

*Определите основания и вид материальной ответственности Попова?*

**Требования к результатам работы:** устные ответы, письменная работа в тетради.

**Форма контроля:** индивидуальная.

**Список рекомендуемой литературы:**

Стрекозов, В. Г. Конституционное право : учебник для среднего профессионального образования / В. Г. Стрекозов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15103-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489598> (дата обращения: 19.08.2021).

**Нормативные правовые акты и специальная литература:**

1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации;
3. Федеральный закон от 12 июля 1999 г. N 161-ФЗ "О материальной ответственности военнослужащих"
4. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"
5. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. N 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"
6. Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 "Об утверждении 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"
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 декабря 1994 г. N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"

**Раздел 2. Основная часть**

**Тема 2.15. Трудовые споры**

**Практическое занятие № 10**

## ТРУДОВЫЕ СПОРЫ (4 часа)

**Цель** - охарактеризовать индивидуальные и коллективные трудовые споры, раскрыть компетенцию КТС, сущность и виды примирительных процедур

**уметь:**

- раскрыть компетенцию КТС;

**знать:**

-особенности индивидуальных и коллективных трудовых споров;

-сущность и виды примирительных процедур

**Основные теоретические положения:**

Необходимо определить понятие индивидуальных и коллективных трудовых споров, видеть причины, их вызывающие, и уметь разграничивать эти споры. Для раскрытия этих положений следует обратиться к определению предмета трудового спора и выявить различие в индивидуальном и коллективном споре.

Изучение данной темы следует начать с Конституции РФ, где закреплено право работников на индивидуальные и коллективные споры. Студенту необходимо дать юридический анализ ст. 37 Конституции РФ, а также указать юридические гарантии реализации ст. 46 Конституции РФ о праве всех граждан на судебную защиту их прав и свобод.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения трудовых и иных отношений, которые являются непосредственной причиной спора. Далее следует остановиться на понятии трудовой спор. Следует заметить, что наименование «трудовой спор» является условным, поэтому трудовой спор представляет собой разногласие работника и работодателя по вопросам применения законодательства, а также условий труда и его оплаты, установленных в предусмотренном нормативными правилами актами порядке. Трудовые споры имеют либо материальный характер, либо - нематериальный. Предметом рассмотрения в специализированных органах являются, в основном, споры материальные.

По субъектному составу споры делятся на две разновидности: индивидуальные и коллективные. Предметом разбирательства индивидуальных споров и в КТС, и в суде является требование о восстановлении нарушенного права или об устранении препятствий к его реализации. В индивидуальных трудовых спорах участвуют с одной стороны работник, с другой - работодатель. Предметом коллективного трудового спора являются неурегулированные разногласия по поводу установления или изменения условий труда и его оплаты, а также разногласия, которые возникают при заключении или изменении коллективного договора. В коллективных трудовых спорах участвуют с одной стороны группа работников, работники организации, с другой - работодатель одной или нескольких организаций. Одним из важных вопросов в данной теме является вопрос о подведомственности. Следует хорошо знать, какими нормативными актами определяется подведомственность органов по рассмотрению трудовых споров. Студент должен обратить внимание, что по действующему законодательству органами по разрешению трудовых споров являются: индивидуальных споров - КТС и суд; коллективных трудовых споров -примирительные комиссии и трудовые арбитражи. Разбирая каждый из видов трудового спора, студентам необходимо знать порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, и определить его особенности.

Одним из способов разрешения коллективного трудового спора является забастовка, которая представляет из себя временный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей. Следует рассмотреть вопрос и соотношение понятий «забастовка» и «индивидуальный отказ работника от исполнения трудовых обязанностей». Студентам на основе законодательства необходимо установить виды, признаки забастовки, условия, при которых работники могут приступить к забастовке, порядок проведения забастовки. В дальнейшем студенты должны определить в каких случаях право забастовки может быть ограничено, а также признана незаконной.

**Содержание заданий:**

*А).Вопросы к обсуждению:*

1. Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.
2. Общая характеристика индивидуальных трудовых споров.
3. Общая характеристика коллективных трудовых споров.
4. Рассмотрение трудовых споров в КТС.
5. Выдвижение и рассмотрение требований работников и их представителей.
6. Примирительные процедуры.
7. Забастовка: понятие, право на забастовку, объявление и проведение забастовки, обязанности в связи с проведением забастовки, гарантии прав работников в связи с проведением забастовки.
8. Основания признания забастовки незаконной.
9. Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

*Б). Практические задания:*

*Ситуативные задачи:*

1. Бухгалтер Комиссарова, инвалид 2 группы по зрению, работала полный рабочий день, хотя в соответствии с медицинским заключением ей была рекомендована работа не более 4 часов в день. Проработав месяц, Комиссарова обратилась к администрации с заявлением об оплате ей за сверхурочную работу. Комиссарова обратилась с жалобой в вышестоящую организацию. Руководитель организации порекомендовал Комиссаровой рассмотреть жалобу в КТС.

*Правильно ли поступил руководитель организации? Кто и каким образом должен разрешить данный спор?*

2. Студент технологического института Михалев на период прохождения практики был зачислен мастером. Через некоторое время на участке произошел несчастный случай, и на Михалева было наложено дисциплинарное взыскание. Михалев обратился в КТС, но в приеме заявления ему было отказано в связи с тем, что студенты-практиканты не являются штатными работниками.

*Обоснован ли отказ в приеме заявления? Составьте решение КТС.*

3. Вахтер Бричкин 20 октября обратился в КТС с просьбой о взыскании доплаты за сверхурочную работу 10 апреля, 15-18 июня и 1 июля. Комиссия решением от 25 октября отказала в рассмотрении его заявления в связи с пропуском срока. Суд не стал рассматривать заявление вахтера, поскольку трудовой спор на предприятии не решался по существу. *Правильно ли поступили указанные органы? Куда следует обратиться Бричкину после отказа суда?*

4. Приказом начальника станции Омск-1 машинист маневрового локомотива Щегольков за появление на работе в нетрезвом виде переведен на работу, не связанную с движением поездов, на три месяца. Не согласившись с приказом, он обратился с жалобой к начальнику железной дороги.

*Какова процедура рассмотрения трудовых споров, связанных с применением уставов и положений о дисциплине? Правомерны ли действия начальника станции? Как следует поступить начальнику железной дороги?*

5. Врач Журин решением районного суда был восстановлен на работе в больнице. Главврач отказался выполнить это решение и приказал не допускать Журина к работе. Несколько раз Журин приходил в больницу, но его не пропускали в отделение. Обидевшись на действия администрации, он уехал на юг, где пробыл около 4-х месяцев. Вернувшись, он снова обратился в суд с иском о восстановлении его на работе и об оплате за время вынужденного прогула.

*Как должен поступить суд? Может ли суд привлечь к материальной ответственности главврача за отказ выполнить его решение?*

6. Преподаватель института Рогов уволился по собственному желанию 15 мая. Через три с половиной месяца он обратился в КТС с просьбой о восстановлении на прежней работе. В заявлении он указал, что уволился под давлением администрации, которая угрожала

расторгнуть с ним трудовой договор за совершение аморального проступка. КТС отказала в приеме заявления в связи с истечением срока обращения. Рогов послал заявление в суд.

*Как следует поступить суду?*

7. Гвоздевой приказом администрации от 12 июля объявлен строгий выговор за опоздание на работу и от 14 марта за неявку на работу после возвращения из командировки. 25 октября Гвоздева вновь допустила нарушение трудовой дисциплины, выехав с опозданием без уважительных причин в командировку. Приказом директора от 30 октября она была уволена за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. Суд восстановил ее на прежней работе.

*Оцените законность его решения.*

8. Бригаде строителей, в которой занято 15 человек, не была выплачена премия за досрочный ввод законченного объекта. Неоднократные обращения бригадира к начальству результатов не дали. Бригада решила объявить забастовку. Поручили бригадиру выяснить, как это сделать. Бригадир спросил знакомого студента 4 курса юрфака. *Проконсультируйте Бригадира.*

9. Коллектив учителей общеобразовательной школы принял решение о присоединении к всероссийской забастовке, объявленной ЦК профсоюза. Организацию забастовки поручили профкому школы.

*Какие действия должен предпринять профком и каковы формы проведения такой забастовки?*

10. Администрация аэропорта обратилась в районный суд с иском о признании незаконной однодневной забастовки авиадиспетчеров. Суд требование удовлетворил. Начальник аэропорта объявил выговоры трем диспетчерам, а одного уволил за прогул. Профком обжаловал решение районного суда в областной.

*Как следует поступить коллегии по гражданским делам этого суда? Каким могут быть последствия ее решения для наказанных работников?*

*В). Подготовка сообщений по темам:*

1. Органы по рассмотрению трудовых споров.
2. Компетенция КТС.
3. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора.
4. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора.
5. Забастовка как способ защиты прав работника.
6. Примириительные процедуры.
7. Право на забастовку и ответственность за незаконные забастовки.

**Требования к результатам работы:** устные ответы, письменная работа в тетради.

**Форма контроля:** индивидуальная.

**Список рекомендуемой литературы:**

Стрекозов, В. Г. Конституционное право : учебник для среднего профессионального образования / В. Г. Стрекозов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15103-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489598> (дата обращения: 19.08.2021).

**Нормативные правовые акты и специальная литература:**

1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации;
3. Гражданский процессуальный кодекс РФ
4. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"
5. Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 57 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примириительной комиссией"

6. Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 58 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника"
7. Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 59 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже"
8. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. N 63)
9. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международных договоров Российской Федерации"

### **Информационное обеспечение обучения**

#### *а) Основная литература*

Стрекозов, В. Г. Конституционное право : учебник для среднего профессионального образования / В. Г. Стрекозов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15103-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489598> (дата обращения: 19.08.2021).

#### *б) Дополнительная литература*

Конституционное право. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. Н. Аверьянова [и др.] ; под общей редакцией Г. Н. Комковой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 207 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-03722-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497754> (дата обращения: 19.08.2021).

**5 Лист внесения изменений к методическим рекомендациям по практическим занятиям**

| № | Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений | Дата внесения изменений | Ф.И.О. лица, ответственного за изменение | Подпись | Номер и дата распорядительного документа о принятии изменений |
|---|---|-------------------------|--|---------|---|
|   |   |                         |  |         |   |
|   |   |                         |  |         |   |
|   |   |                         |  |         |   |