

Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение
Иркутской области
«Иркутский технологический колледж»

Учебно-методическое пособие по выполнению практической работы
в рамках основной профессиональной образовательной программы СПО
по профессии 40.02.01 Право и организация социального обеспечения
ОП.06 Трудовое право

Иркутск, 2020г.

Учебно-методическое пособие по выполнению практической работы студентов по учебной дисциплине **Трудовое право** является частью основной профессиональной образовательной программы по профессии 40.02.01 Право и организация социального обеспечения базовой подготовки, разработано на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования и рабочей программы учебной дисциплины Трудовое право.

Разработчик: Н.И. Полежаева, преподаватель высшей квалификационной категории ГАПОУ ИО «ИТК»

Рассмотрено на заседании МК
протокол № 11
« 23» июня 2020г.

Председатель МК



Е.Н. Неявко



« 23» июня

УТВЕРЖДАЮ:

Заместитель директора по учебно-методической работе «ИТК»

С.М. Прохоренко

2020 г.

М.П.

Содержание

Общие положения	4
1. Результаты выполнения практических работ, подлежащие проверке	5
2. Оценка выполнения практических работ.....	16
3. Задания для практических работ.....	17
Рекомендуемая литература.....	63

Общие положения

В результате освоения учебной дисциплины **Трудовое право** студент должен обладать предусмотренными ФГОС 40.02.01 Право и организация социального обеспечения умениями и знаниями:

уметь:

- У1- применять на практике нормы трудового законодательства;
- У2- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- У3- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- У4- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

Знать:

- 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- 32 - содержание российского трудового права;
- 33 - права и обязанности работников и работодателей;
- 34 - порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- 35 - виды трудовых договоров;
- 36 - содержание трудовой дисциплины;
- 37 - порядок разрешения трудовых споров;
- 38 - виды рабочего времени и времени отдыха;
- 39 - формы и системы оплаты труда работников;
- 310 - основы охраны труда;
- 311 - порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора

В процессе освоения учебной дисциплины формируются следующие общие компетенции:

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации

1. Результаты выполнения практических работ, подлежащие проверке

В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка умений и знаний, сформированных в процессе выполнения следующих практических работ:

Практическая работа	Количество часов	Умения, формируемые в процессе выполнения практической работы
Раздел 1. Содержание российского трудового права.		
Практическая работа № 1 Составление таблицы: «Систематизация нормативно-правовых актов, регулирующие общественные отношения в трудовом праве по юридической силе».	2	31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; У1- применять на практике нормы трудового законодательства
Практическая работа № 2 Составление словаря основных понятий, включенных в тему: «Трудовые правоотношения».	2	31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; У1- применять на практике нормы трудового законодательства
Раздел 2. Трудовой договор		
Практическая работа № 3 Решение ситуационных задач по особенностям трудового договора, его содержанию	2	У1 применять на практике нормы трудового законодательства; правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 34 - порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; 35 - виды трудовых договоров;
Практическая работа №4 Составление срочного трудового договора по предложенным условиям.	2	У1 применять на практике нормы трудового законодательства; правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей;

		34 - порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; 35 - виды трудовых договоров;
Практическая работа №5 Составление трудового договора для работы на временных или сезонных работах.	2	У1 применять на практике нормы трудового законодательства; правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 34 - порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; 35 - виды трудовых договоров;
Практическая работа №6 Составление проекта трудового договора с несовершеннолетними.	2	У1 применять на практике нормы трудового законодательства; правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 34 - порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; 35 - виды трудовых договоров;
Практическая работа №7 Составление индивидуального трудового договора. Составление контракта.	2	У1 применять на практике нормы трудового законодательства; правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 34 - порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; 35 - виды трудовых договоров;
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.		
Практическая работа № 8 Решение правовых ситуаций по учету рабочего времени.	2	У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и

		работодателей;
Практическая работа №9 Решение правовых ситуаций по режиму рабочего времени.	2	У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 38 - виды рабочего времени и времени отдыха;
Практическая работа № 10 Решение правовых ситуаций по продлению рабочего времени.	2	У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 38 - виды рабочего времени и времени отдыха;
Практическая работа №11 Оформление ежегодного отпуска путем составления приказа на отпуск и внесение данных об отпуске в личную карточку работника по предложенной правовой ситуации.	2	У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 38 - виды рабочего времени и времени отдыха;

<p>Практическая работа №12 Решение правовых ситуаций по вопросам о предоставлении времени отдыха</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 38 - виды рабочего времени и времени отдыха;</p>
<p>Практическая работа №13 Решение правовых ситуаций по предоставлению перерыва для отдыха.</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 38 - виды рабочего времени и времени отдыха;</p>
<p>Раздел 4. Особенная часть трудового права</p>		
<p>Практическая работа № 14 Решение правовых ситуаций по срокам выплаты заработной платы. Решение правовых ситуаций по системе оплаты труда.</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 39 - формы и системы оплаты труда работников;</p>
<p>Практическая работа №15 Решение правовых ситуаций по оплате труда за вредные или опасные условия.</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в</p>

		<p>трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 39 - формы и системы оплаты труда работников;</p>
<p>Практическая работа №16 Решение правовых ситуаций по оплате труда в ночное время. Решение правовых ситуаций по оплате труда в выходные и нерабочие дни. Решение правовых ситуаций по оплате труда во время простоя.</p>	2	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 39 - формы и системы оплаты труда работников;</p>
<p>Практическая работа №17 Решение ситуационных задач по общим положениям трудовой дисциплины</p>	2	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 36 - содержание трудовой дисциплины;</p>
<p>Практическая работа №18 Анализ действующего законодательства. Составление блок-схемы «Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности».</p>	2	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 36 - содержание трудовой дисциплины;</p>

<p>Практическая работа №19 Решение правовых ситуаций, связанных с привлечением к видам дисциплинарной ответственности: замечание, выговор, увольнение.</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 36 - содержание трудовой дисциплины;</p>
<p>Практическая работа №20 Решение правовых ситуаций, связанных с привлечением к дисциплинарной ответственности: неполное служебное соответствие.</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 36 - содержание трудовой дисциплины;</p>
<p>Раздел 5. Трудовые споры и порядок их разрешения.</p>		
<p>Практическая работа №21 Анализ действующего законодательства. Решение правовых ситуаций, по особенностям привлечения к материальной ответственности в РФ.</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 311 - порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора</p>

<p>Практическая работа №22 Решение правовых ситуаций по привлечению к материальной ответственности работника.</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 311 - порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора</p>
<p>Практическая работа №23 Решение правовых ситуаций по привлечению работодателя к материальной ответственности.</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 311 - порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора</p>
<p>Практическая работа №24 Решение ситуационных задач по способам защиты трудовых прав</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 35 - виды трудовых договоров; 37 - порядок разрешения трудовых споров;</p>

<p>Практическая работа №25 Решение ситуационных задач по самозащите трудовых прав</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 35 - виды трудовых договоров; 37 - порядок разрешения трудовых споров</p>
<p>Практическая работа №26 Решение правовых ситуаций по полномочиям органов рассматривающих трудовые споры.</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 35 - виды трудовых договоров; 37 - порядок разрешения трудовых споров;</p>
<p>Практическая работа №27 Решение правовых ситуаций по коллективным трудовым спорам.</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 35 - виды трудовых договоров; 37 - порядок разрешения трудовых споров;</p>

<p>Практическая работа № 28 Решение правовых ситуаций по рассмотрению индивидуальных трудовых споров</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 35 - виды трудовых договоров; 37 - порядок разрешения трудовых споров;</p>
<p>Практическая работа № 29 Решение правовых ситуаций по рассмотрению индивидуальных трудовых споров</p>	<p>2</p>	<p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 31 - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 - содержание российского трудового права; 33 - права и обязанности работников и работодателей; 35 - виды трудовых договоров; 37 - порядок разрешения трудовых споров;</p>

2. 2. Оценка выполнения практических работ:

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС по дисциплине Трудовое право, направленные на формирование общих компетенций.

Результатами выполнения практических работ являются разработка правовых документов, решение ситуационных задач и другие продукты деятельности. Их выполнение является условием допуска к промежуточной аттестации.

В процессе текущего контроля оцениваются результаты выполнения практических работ (№№ 1-29) являющиеся свидетельствами освоения обучающимися умений и знаний. Каждая из работ оценивается по пятибалльной шкале, максимальное количество баллов, полученное обучающимся за выполнение практических работ составляет 145 баллов. Условием допуска к промежуточной аттестации является количество баллов не менее 125.

Промежуточная аттестация, направленная на оценку освоения умений и знаний, являющихся основой формирования профессиональных и общих компетенций, проводится в форме экзамена:

- компьютерной тестирование с использованием электронной оболочки «MyTester» (максимальная сумма баллов составляет 40).
- решение предложенных ситуационных задач.

3.Задания для практических работ.

Практическая работа № 1

«Составление таблицы: «Систематизация нормативно-правовых актов, регулирующие общественные отношения в трудовом праве по юридической силе».

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Уметь распределять нормативно-правовые акты по юридической силе

Задание: Распределить перечень нормативно-правовых актов по юридической силе

Распределите следующие нормативно-правовые акты по юридической силе:

1. Трудовой кодекс РФ
2. Всеобщая декларация прав человека
3. Международный пакт об социальных, экономических и культурных правах
4. Конституция РФ
5. Приказ РЖД «Об оплате работников»
6. Трудовой договор
7. ФЗ «о занятости населения
8. Постановление Правительства «О составе комиссии Правительства РФ по экономической реформе»
9. Указ губернатора Иркутской области «О дополнительных мерах поддержки медицинских работников.

Практическая работа №2

«Составление словаря основных понятий, включенных в тему:
«Трудовые правоотношения»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Освоить базовые понятия трудового права

Задание:

1. Просмотрите видеоролик «Работа с Консультант-плюс»
2. На основе просмотренного ролика и раздаточных материалов составить конспект понятий по теме «Трудовые правоотношения»

- правоотношения
- правосубъектность
- правоспособность
- дееспособность
- деликтоспособность
- права
- обязанности
- субъект правоотношений
- объект правоотношений

Практическая работа №3

«Решение ситуационных задач по особенностям трудового договора, его содержанию»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Определить нормативно-правовой акт, необходимый для решения задач.
2. Ознакомиться с положениями, регулирующими особенности трудового договора
3. Правильно решить предложенную ситуационную задачу.

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 16 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения. Какие документы должен представить каждый из вышеуказанных лиц? В течение, какого срока должна быть оформлена

трудовая книжка на впервые поступающих на работу, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

Задача 2. Какие документы представляют лица при заключении с ними трудового договора о работе в должности: а) врача городской больницы; б) слесаря-инструментальщика предприятия; в) доцента высшего учебного заведения; г) кассира-инкассатора совместного предприятия?

Задача 3. Начальник отдела кадров предприятия при приеме на работу инженера и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы: 1. Паспорт. 2. Трудовую книжку. 3. Копию документа о высшем или среднем специальном образовании. 4. Характеристику с последнего места работы. 5. Справку с места жительства. Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

Задача 4. Казаков был принят на работу с месячным испытательным сроком. По указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Задача 5. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора I категории конструкторского бюро директор предприятия предложил в указанный договор включить следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка предприятия; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.); об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

Законны ли предложенные условия? Каков порядок заключения трудового договора и в какой форме?

Задача 6. С выпускником высшего учебного заведения Некрасовым, получившим диплом инженера – строителя был заключен трудовой договор, о его работе в организации, в качестве инженера-экономиста, с испытательным сроком в один месяц с 20 марта. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора, как не выдержавшим испытания при приеме на работу. Законны ли действия руководителя данной организации?

Практическая работа № 4

«Составление срочного трудового договора по предложенным условиям»

Цель занятия: В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Правильно составлять правовую документацию
2. Защищать свои права в соответствии с действующим законодательством

Задание. На основе представленного образца составить срочный трудовой договор.

Условия договора: договор составляется на место работника, ушедшего в отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет.

Типовой образец договора:

Срочный трудовой договор с работником

г. _____ «__» _____ 201_ года.

Общество с ограниченной ответственностью «_____» (сокращенное наименование ООО «_____»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора _____, действующего на основании Устава, с одной стороны, и гражданин _____, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий срочный трудовой договор, далее – «Договор», о нижеследующем.

1. Предмет договора

1.1. По Договору Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной в настоящем договоре трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим

трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную настоящим срочным трудовым договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты Работодателя, а также выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также дополнительными соглашениями к нему.

1.2. Срочный трудовой договор с работником составлен с учетом действующего законодательства и является обязательным документом для Сторон, в том числе при решении трудовых споров между Работником и Работодателем в судебных и иных органах.

2. Основные положения

2.1. Работодатель поручает, а Работник принимает на себя выполнение трудовых обязанностей в должности _____.

2.2. Работа по срочному трудовому договору является для Работника основной работой.

2.3. Местом работы Работника является офис организации, расположенный по адресу: г. Архангельск, ул. _____, д. _____, оф. _____.

2.4. Труд Работника по настоящему трудовому договору с работником осуществляется в нормальных условиях.

3. Срок действия договора, испытательный срок

3.1. Срочный трудовой договор с работником вступает в силу с момента его подписания и действует до «__» _____ 201__ года в связи с _____.
Работник должен приступить к выполнению своих трудовых обязанностей с «__» _____ 201__ года.

3.2. При заключении срочного трудового договора, Работнику испытательный срок не назначается.

4. Условия оплаты труда

4.1. Размер должностного оклада Работника составляет _____ рублей в месяц.

4.2. Заработная плата Работнику выплачивается путем перечисления денежных средств на дебитовую карту Работника или выдачи наличных денежных средств в кассе Работодателя.

4.3. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.4. Работодателем устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и т.п.). Условия таких выплат и их размеры определены в Положении об условиях оплаты труда и о премировании работников Общества.

4.5. В случае выполнения Работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой должности или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы Работнику производится доплата в соответствии с дополнительным соглашением.

5. Права и обязанности Работника

5.1. Работник обязан:

5.1.1. Добросовестно исполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией.

5.1.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и иные локальные нормативные акты Работодателя.

5.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

5.1.4. Выполнять нормы труда в случае их установления Работодателем.

5.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.1.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

5.1.7. Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

5.1.8. Не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя. Сведения, являющиеся коммерческой тайной Работодателя, определены в Положении о коммерческой тайне Общества.

5.2. Работник имеет право на:

5.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим срочным трудовым договором.

5.2.2. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

5.2.3. Отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный отпуск, еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни.

5.2.4. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2.5. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

6. Права и обязанности Работодателя

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего трудового договора с работником.

6.1.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную срочным трудовым договором.

6.1.3. Обеспечивать Работника оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

6.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.5. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

6.1.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

6.1.7. Исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель имеет право:

6.2.1. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

6.2.2. Требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, определенных в настоящем срочном трудовом договоре, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

6.2.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.4. Принимать локальные нормативные акты.

6.2.5. Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами.

7. Гарантии и компенсации

7.1. На период действия настоящего срочного трудового договора, на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ.

8. Ответственность сторон

8.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в срочном трудовом договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

8.2. Работодатель несет материальную и иную ответственность, согласно действующему законодательству.

8.3. Работник несет полную материальную ответственность за прямой ущерб, причиненный Работодателю.

8.4. Работник несет также ответственность за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

9. Заключительные положения

9.1. Срочный трудовой договор с работником заключён в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой Стороны.

9.2. Любая договоренность между Сторонами, влекущая за собой новые обязательства, которые не вытекают из Договора, должна быть подтверждена Сторонами в форме дополнительных соглашений к Договору. Все изменения и дополнения к Договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащими уполномоченными представителями Сторон.

9.3. Стороны соглашаются, что за исключением сведений, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации не могут составлять коммерческую тайну юридического лица, содержание Договора, а также все документы, переданные Сторонами друг другу в связи с срочным трудовым договором, считаются конфиденциальными и относятся к коммерческой тайне Сторон, которая не подлежит разглашению без письменного согласия другой Стороны.

9.4. Уведомления и документы, передаваемые по Договору, направляются в письменном виде по следующим адресам:

9.4.1. Для Работодателя: _____.

9.4.2. Для Работника: _____.

9.5. В случае изменения адресов, указанных в п. 9.4. срочного трудового договора и иных реквизитов юридического лица одной из Сторон, она обязана в течение 10 (десяти) календарных дней уведомить об этом другую Сторону, в противном случае исполнение Стороной обязательств по прежним реквизитам будет считаться надлежащим исполнением обязательств по Договору.

10. Реквизиты сторон

Работодатель: ООО « _____ », ИНН: _____, юр. адрес:

_____, почтовый адрес: _____,

р/с: _____ в банке _____, к/с: _____, БИК:

_____.

_____/_____/_____

Работник: _____, зарегистрирован по адресу:

_____, проживает по адресу: _____, паспорт:

_____, выдан « ____ » _____ 201_ года, ОВД _____, код

подразделения _____ - _____.

телефон: _____.

_____/_____/_____

Экземпляр трудового договора получил: _____ « ____ » _____ 20 ____ г.

Практическая работа № 5

«Составление трудового договора для работы на временных или сезонных работах»

Цель занятия: В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Правильно составлять правовую документацию
2. Защищать свои права в соответствии с действующим законодательством

Задание: На основе представленного образца составить трудовой договор на сезонных работах

Типовой образец договора:

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С СЕЗОННЫМ РАБОТНИКОМ

_____ "___" _____ 20__ г.
(название места заключения договора)

1. Стороны договора

Организация _____
(наименование)

в лице _____,
(должность, Ф.И.О.)

именуемая в дальнейшем "Работодатель", и гражданин _____

(Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем "Работник", заключили настоящий договор о нижеследующем.

2. Предмет договора

2.1. Работник _____
(Ф.И.О.)

принимается на работу _____

(место работы с указанием структурного подразделения)
по должности, специальности, профессии _____

(полное наименование должности, специальности, профессии)
квалификации _____,

(указание квалификации в соответствии со штатным расписанием
организации)

конкретная трудовая функция _____.

2.2. Договор является: договором по основной работе;

договором по совместительству.

(нужное подчеркнуть)

2.3. Работа, указанная в п. 2.1 настоящего договора, является сезонной.

3. Срок договора

3.1. Настоящий договор заключен на:

- неопределенный срок

- определенный срок _____

(указать срок его действия и обстоятельство

(причину), послужившее основанием для заключения

срочного трудового договора)

3.2. Работник обязуется приступить к исполнению обязанностей, предусмотренных в п. 2.1, параграфе 4 настоящего договора, _____.

(указать дату

начала работы)

3.3. Настоящим договором устанавливается испытательный срок

(продолжительность испытательного срока, но не более двух недель)

4. Права и обязанности Работника

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.2. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.

4.1.3. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

4.1.4. Защиту персональных данных.

4.1.5. Продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством.

4.1.6. Время отдыха.

4.1.7. Оплату и нормирование труда.

4.1.8. Получение заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, в установленные сроки (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней - на приостановку работы на весь период до выплаты задержанной суммы, известив Работодателя в письменной форме, кроме случаев, предусмотренных ст. 142 ТК РФ).

4.1.9. Гарантии и компенсации.

4.1.10. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

4.1.11. Охрану труда.

4.1.12. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

4.1.13. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

4.1.14. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

- 4.1.15. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 4.1.16. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 4.1.17. Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 4.1.18. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

(иные права в соответствии с действующим законодательством)

- 4.2. Работник обязан (нужное подчеркнуть):
- 4.2.1. Лично выполнять определенную настоящим договором трудовую функцию и установленные нормы труда.
- 4.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 4.2.3. Соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.
- 4.2.4. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную).
- 4.2.5. Отработать после обучения не менее _____.
- 4.2.6. Проходить медицинские осмотры.
- 4.2.7. Соблюдать требования охраны труда.
- 4.2.8. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.
- 4.2.9. Возместить ущерб, причиненный Работодателю.
- 4.2.10. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

5. Права и обязанности Работодателя

- 5.1. Работодатель имеет право:
- 5.1.1. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 5.1.2. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.
- 5.1.3. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.
- 5.1.4. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 5.1.5. Принимать локальные нормативные акты.

5.2. Работодатель обязан:

- 5.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 5.2.2. Предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором.
- 5.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

5.2.4. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

5.2.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами.

5.2.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

5.2.7. Предупредить Работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности штата работников организации в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней.

5.2.8. Выплатить Работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников.

6. Гарантии и компенсации

6.1. На Работника полностью распространяются льготы и гарантии, установленные законодательством, локальными нормативными актами.

6.2. Ущерб, причиненный Работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им своих трудовых обязанностей, подлежит возмещению в соответствии с трудовым законодательством РФ.

7. Режим труда и отдыха

7.1. Работник обязан исполнять трудовые обязанности, предусмотренные в п. 2.1, параграфе 4 настоящего договора, в течение времени, установленного в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, а также в иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Продолжительность рабочего времени, предусмотренного п. 7.1 настоящего договора, не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем).

7.4. Работодатель обязан предоставлять Работнику время для отдыха в соответствии с действующим законодательством, а именно:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отпуск;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отпуск);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

7.5. Работодатель обязан предоставлять Работнику ежегодные оплачиваемые отпуска из расчета два дня за каждый календарный месяц работы.

8. Условия оплаты труда

8.1. Работодатель обязан производить оплату труда Работника в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

8.2. Настоящим договором устанавливается следующий размер заработной платы:

- размер тарифной ставки (или должностного оклада) _____
- доплаты, надбавки и поощрительные выплаты _____

_____ ,
(указать)

8.3. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации (в рублях).

8.5. Работодатель обязан выплачивать заработную плату Работнику (нужное подчеркнуть):

- в месте выполнения им работы;
- посредством перечисления на указанный Работником счет в банке.

9. Виды и условия социального страхования

9.1. Работодатель обязан осуществлять социальное страхование Работника, предусмотренное действующим законодательством.

9.2. Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью: _____.

9.3. Настоящим договором устанавливается обязанность Работодателя осуществлять также следующие виды дополнительного страхования Работника:

_____.

10. Ответственность сторон

10.1. Сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с действующим законодательством.

10.2. Настоящим договором устанавливается следующая ответственность Работодателя за ущерб, причиненный Работнику:

(конкретизация ответственности, но не ниже, чем предусмотрено ТК РФ
и иными законами)

10.3. Настоящим договором устанавливается следующая ответственность Работника за ущерб, причиненный Работодателю:

(конкретизация ответственности, но не выше, чем предусмотрено ТК РФ
и иными законами)

11. Срок действия договора

11.1. Настоящий договор вступает в силу со дня его официального подписания Работником и Работодателем и действует до момента его прекращения по основаниям, установленным законодательством.

11.2. Датой подписания настоящего договора является дата, указанная в начале настоящего договора.

12. Порядок разрешения споров

Споры, возникающие между сторонами в связи с исполнением настоящего договора, разрешаются в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий договор составлен в 2 экземплярах и включает в себя _____ листов.

(указать количество)

13.2. Каждой из сторон настоящего договора принадлежит по одному экземпляру договора.

13.3. Условия настоящего договора могут быть изменены по взаимному согласению сторон. Любые изменения условий настоящего договора оформляются в виде подписанного сторонами дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью настоящего договора.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(Ф.И.О., должность)

(Ф.И.О.)

Адрес: _____

Адрес: _____

Подпись

Подпись

Практическая работа № 6 «Составление проекта трудового договора с несовершеннолетними»

Цель занятия: *В результате учебной деятельности студент сможет:*

1. Знать положения ТК РФ, регулирующие трудовую деятельность несовершеннолетних
2. Правильно составлять правовую документацию
3. Защищать свои права в соответствии с действующим законодательством

Задание: Внимательно ознакомьтесь с разделом «Трудовой договор», «Особенности регулирования труда работников, в возрасте до 18 лет» Трудового кодекса. Просмотрите видеоролик «Основы работы с конструктором правовых договоров в СПС «Консультант-плюс». На основе полученной информации составьте проект трудового договора, используя конструктор правовых договоров.

Практическая работа № 7

«Составление индивидуального трудового договора. Составление контракта»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Знать положения Трудового кодекса.
2. Освоить основы работы в справочно-правовой системе «КонсультантПлюс» (раздел – конструктор правовых договоров).
3. Составить проект трудового договора.

Задание: Внимательно ознакомьтесь с разделом «Трудовой договор» Трудового кодекса. Просмотрите видеоролик «Основы работы с конструктором правовых договоров в СПС «Консультант-плюс». На основе полученной информации составьте проект трудового договора, используя конструктор правовых договоров.

Практическая работа №8

«Решение правовых ситуаций по учету рабочего времени»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Определить нормативно-правовой акт, необходимый для решения задач.
2. Ознакомиться с положениями, регулирующими учет рабочего времени
3. Правильно решить предложенную ситуационную задачу.

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. При составлении графика сменности на предприятии по режиму пятидневной рабочей недели возникли следующие вопросы: 1) какой продолжительности должна устанавливаться рабочая смена несовершеннолетним лицам, работникам, обучающимся в вечерних и заочных учебных заведениях; 2) как компенсировать недоработку в ночную смену, которая сокращена на 1 час; 3) сокращается ли рабочее время перед выходными и праздничными днями? Составьте ответ со ссылкой на закон.

Задача 2. Через час после начала работы произошла авария в системе электроснабжения завода. В течение трех часов цеха стояли. После восстановления энергоснабжения руководство завода распорядилось компенсировать дневную потерю рабочего времени продлением работы цехов на три часа. Рабочие потребовали оплатить им эти часы как сверхурочную работу и простой не по их вине. Администрация им в этом отказала, так как общая продолжительность работы в этот день не превысила дневной нормы. Возник спор. Разрешите спор по существу.

Задача 3. Экономист Яковлева по согласованию с руководителем предприятия выполняла работу на условиях неполной рабочей недели. При уходе в ежегодный отпуск администрация уменьшила ей продолжительность отпуска. Оцените законность действий администрации.

Задача 4. В графике сменности, утвержденном на предприятии, всем подросткам, не достигшим 18-летнего возраста, и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (для которых предусмотрена 36-часовая рабочая неделя), установлена 8-часовая смена. С целью не допустить переработки нормы рабочего времени в неделю подросткам от 15 до 16 лет предусматривалось предоставление 4, а подросткам от 16 до 18 лет и лицам, занятым на работе с вредными условиями труда, - 3 выходных дней. Обнаружили Вы какие-либо нарушения трудового законодательства в связи с утверждением данного графика сменности?

Как Вы считаете, следует ли указанную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных

работах? В каком порядке и должна ли быть компенсирована указанная работа?

Задача 5. Ветлугина, работающая по трудовому договору, обратилась к директору акционерного общества с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось 5 лет. Директор отказал Ветлугиной, ссылаясь на то, что в уставе их общества ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор? Как, по Вашему мнению, должен быть решен вопрос об установлении Ветлугиной неполного рабочего дня?

Практическая работа №9

«Решение правовых ситуаций по режиму рабочего времени»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Определить нормативно-правовой акт, необходимый для решения задач.
2. Ознакомиться с положениями, регулирующими учет рабочего времени
3. Правильно решить предложенную ситуационную задачу.

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. В комиссию по трудовым спорам поступила жалоба от инженерно-технических работников СМУ-1 на то, что начальник СМУ обязывает их являться на работу за 30 минут до начала смены, нередко оставляет после работы на пятиминутки, которые длятся 20-40 минут. На все просьбы компенсировать переработку рабочего времени начальник отвечает, что они являются работниками с ненормированным рабочим днем и имеют дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, поэтому никакая компенсация им не положена. Законны ли действия руководителя?

Задача 2. При получении заработной платы группа рабочих завода обнаружила, что им не оплачена сверхурочная работа. Согласившись с допущенной ошибкой, администрация предоставила рабочим отгулы пропорционально проработанному сверхурочно времени. Права ли администрация?

Практическая работа №10

«Решение правовых ситуаций по продлению рабочего времени»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Определить нормативно-правовой акт, необходимый для решения задач.
2. Ознакомиться с положениями, регулирующими продление рабочего времени
3. Правильно решить предложенную ситуационную задачу.

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. Начальник цеха дал распоряжение работнице Петровой остаться после смены на работе и заменить заболевшую сменщицу. Петрова отказалась, ссылаясь на то, что ей необходимо забрать ребенка из детского сада. За невыполнение распоряжения начальника цеха Петрова была наказана в дисциплинарном порядке. Правильны ли действия администрации?

Задача 2. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 3 часа остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору предприятия с требованием оплатить им сверхсрочную работу. Однако директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Практическая работа № 11

«Оформление ежегодного отпуска путем составления приказа на отпуск и внесение данных об отпуске в личную карточку работника по предложенной правовой ситуации»

Цель занятия: В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Правильно составлять правовую документацию
2. Защищать свои права в соответствии с действующим законодательством

Задание. На основе представленного образца составить приказ на отпуск и внести данные об отпуске в личную карточку работника.

Типовой образец приказа и личной карточки:

VIII. ОТПУСК						
Вид отпуска (ежегодный, учебный, без сохранения заработной платы и др.)	Период работы		Количество календарных дней отпуска	Дата		Основание
	с	по		начала	окончания	
1	2	3	4	5	6	7
Ежегодный	10.08.2007	09.08.2008	28	02.06.2008	30.06.2008	Приказ от 27.05.2008 № 24-о
Без сохранения заработной платы			5	06.10.2008	10.10.2008	Приказ от 30.09.2008 № 127-о
Ежегодный	10.08.2008	09.08.2009	28	02.10.2008	29.10.2008	Приказ от 28.09.2009 № 76-о

Форма по ОКУД	Код
по ОКПО	0301005
	76065657

ООО «Сатурн»
(наименование организации)

Номер документа	Дата составления
283-к/о	16.12.2011

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о предоставлении отпуска работнику

Предоставить отпуск	Табельный номер
Тихоновой Дарье Максимовне	0247

(фамилия, имя, отчество)

канцелярия

(структурное подразделение)

секретарь-делопроизводитель

(должность (специальность, профессия))

за период работы с " 06 " декабря 20 10 г. по " 05 " декабря 20 11 г.

А. ежегодный основной оплачиваемый отпуск на календарных дней

с " " 20 г. по " " 20 г.

и (или)

Б. без сохранения заработной платы


(ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и другие (указать))

на календарных дней

с " 26 " декабря 20 11 г. по " 30 " декабря 20 11 г.

В. Всего отпуск на календарных дней

с " 26 " декабря 20 11 г. по " 30 " декабря 20 11 г.

Руководитель организации Генеральный директор  В.Н. Большаков
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен  " 16 " декабря 20 11 г.
(личная подпись)

Практическая работа №12

«Решение правовых ситуаций по вопросам о предоставлении времени отдыха»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Определить нормативно-правовой акт, необходимый для решения задач.
2. Ознакомиться с положениями, регулирующими вопросы предоставления времени отдыха
3. Правильно решить предложенную ситуационную задачу.

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. Сторож Коломейцев в соответствии с графиком дежурств находился на работе 1 мая 1998 г. В конце мая он обратился к администрации с просьбой оплатить ему работу 1 мая в повышенном размере. Администрация отказала ему, ссылаясь на то, что Коломейцев работал 1 мая по установленному графику и переработки в целом за май у него нет. Как Вы считаете, права ли администрация?

Задача 2. По причинам производственного характера директор предприятия самостоятельно изменил график ежегодных отпусков путем издания соответствующего приказа. Согласно этому приказу, всем работникам, в том числе и подросткам, у которых отпуск по графику приходился на летние месяцы, время отпуска было перенесено на осень - зиму текущего года. В каком порядке утверждается график отпусков? В какие органы могут обратиться работники, чтобы обжаловать изменение администрацией графика отпусков? Кто из работников пользуется правом получения ежегодного отпуска в летнее время?

Задача 3. Кочетов, проработавший в районах Крайнего Севера 1 год и 8 месяцев, обратился к администрации с заявлением о предоставлении ему ежегодного, а также дополнительного отпуска за 2 года.

Какой продолжительности отпуск должен быть предоставлен Кочетову? Каков порядок предоставления ежегодного и дополнительного отпусков работникам Крайнего Севера?

Практическая работа №13

«Решение правовых ситуаций по предоставлению перерыва для отдыха»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Определить нормативно-правовой акт, необходимый для решения задач.

2. Ознакомиться с положениями, регулирующими вопросы предоставления времени отдыха
3. Правильно решить предложенную ситуационную задачу.

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. В связи с введением графика сменности (трехсменная работа) работникам был установлен перерыв для отдыха и питания в течение 20 минут. Считая, что их трудовые права нарушены, группа работников обратилась за разъяснением к начальнику юридического отдела предприятия. Какова продолжительность рабочего времени у работников при сменной работе? Какое разъяснение должен дать начальник юридического отдела о продолжительности перерыва для отдыха и питания?

Задача 2. Работнице, находившейся в очередном отпуске, выдан листок временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком сроком на 7 дней. Подлежит ли продлению отпуск?

Практическая работа №14

«Решение правовых ситуаций по срокам выплаты заработной платы.

Решение правовых ситуаций по системе оплаты труда»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Определить нормативно-правовой акт, необходимый для решения задач.
2. Ознакомиться с положениями, регулирующими выплаты заработной платы и системы оплаты труда
3. Правильно решить предложенную ситуационную задачу.

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. В связи с неравномерностью поступления заготовок фрезеровщику VI разряда Зиновьеву пришлось выполнять работу, тарифицируемую по III разряду, что существенно снизило его зарплату. Зиновьев потребовал выплатить ему межразрядную разницу. В расчетном отделе ему отказали,

сославшись на то, что выплата разницы в зарплате не предусмотрена коллективным договором. Зиновьев обратился с жалобой в суд. Как решить эту жалобу?

Задача 2. Приказом начальника железнодорожного депо сварщику Королеву вместе с другими рабочими была поручена работа по очистке территории депо от снега после сильных снежных заносов. Королев отказался выполнить данное распоряжение, за что ему был объявлен выговор, а также он был лишен производственной премии за прошедший месяц.

Правомерны ли действия администрации?

Задача 3. Голубев находился в командировке 10 дней. Возвращаясь из командировки, он представил отчет о расходовании средств (аванса за командировку). Администрация издала приказ об удержании указанных средств, так как Голубев не выполнил командировочного задания. Законны ли действия администрации?

Задача 4. Из заработной платы технолога Никитина удерживаются алименты на содержание троих детей (50% зарплаты). Руководитель предприятия издает приказ об удержании из заработной платы Никитина материального ущерба - по 20% зарплаты ежемесячно, вплоть до погашения ущерба. Соответствуют ли закону удержания из заработной платы Никитина по приказу администрации?

Задача 5. На обувной фабрике действует Положение о премировании рабочих-сдельщиков основных цехов за выполнение установленных месячных норм выработки. Условием премирования является выпуск продукции первого сорта. Премия выплачивается в размере 20% от сдельного месячного заработка и дополнительно 2% за каждый процент перевыполнения этих норм. Начальник одного из основных цехов лишил группу рабочих - сдельщиков премии за август, ссылаясь на перерасход фонда заработной платы.

Имел ли право начальник цеха лишать рабочих премии на этом основании?

Задача 6. Наладчик оборудования Григорьев находится на повременно-премиальной системе оплаты труда. За качественное выполнение работ по наладке и текущему ремонту, а также за соблюдение установленного лимита простоя оборудования полагается премия в размере 35 % от месячной тарифной ставки. Начальник цеха, где работает Григорьев, снизил ему премию на 15 % за отказ Григорьева от сверхурочной работы. Обоснованно ли уменьшение размера премии в данном случае?

Задача 7. Экономист Фролов за час до окончания рабочего дня ушел с работы, за что администрация фабрики по согласованию с профсоюзным органом частично лишила его вознаграждения по результатам работы предприятия за год. Фролов не согласился с решением администрации, полагая, что лишить его такого вознаграждения (полностью или частично) за нарушение трудовой дисциплины нельзя, так как подобная мера не предусмотрена ст. 192 ТК РФ. В связи с этим он обратился в КТС с заявлением о выплате ему этого вознаграждения полностью.

Какое решение должна принять КТС?

Практическая работа №15

«Решение правовых ситуаций по оплате труда за вредные или опасные условия»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Знать положения Трудового кодекса РФ, регулирующие положения об оплате труда
2. Правильно решить предложенную ситуационную задачу.
3. Уметь защищать свои права в соответствии с действующим законодательством.

Задание:

1. Ознакомьтесь с положениями Трудового кодекса РФ, регулирующие положения об оплате труда
2. Решите предложенные ситуационные задачи по теме.

Задача 1. Руководитель отдела развития ОАО «Проекция» Филиппов обратил внимание, что при начислении вознаграждения по итогам работы за год ему не была начислена сумма стимулирующего вознаграждения за достижение его отделом высоких показателей эффективности. Филиппов обратился в бухгалтерию за разъяснением, где ему пояснили, что такое вознаграждение было предусмотрено Положением о стимулирующих выплатах, принятом в ОАО «Проекция» три года назад и в конце ноября утратившим свою силу. Поскольку другого аналогичного положения принято не было, сохранил свое действие лишь Регламент оплаты труда, которым подобные выплаты не предусматриваются. Филиппов обратился за разъяснением в юридический отдел ОАО «Проекция», указав, что, поскольку Положение о стимулирующих выплатах действовало в организации с января по ноябрь текущего года, за это время ему и сотрудникам его отдела должны быть выплачены причитающиеся суммы пропорционально к продолжительности календарного года. Какое разъяснение вы должны дать Филиппову как начальник юридического отдела ОАО «Проекция»?

Задача 2. Токарь Нестерчук работает в ООО «СУПНП и КРС» г. Стрежевого, расположенного в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. После очередного отпуска он обратился к работодателю для оплаты стоимости его проезда и проезда его семьи личным автотранспортном к месту использования отпуска в г. Барнаул и обратно. При этом к оплате были представлены квитанции с паромом по маршруту «г. Стрежевой – г. Томск» и обратно. Нестерчук пояснил, что летом дорога по указанному маршруту отсутствует, и единственная возможность достичь пункта назначения кратчайшим путем – это паромная переправа. Кроме того, он пояснил, что в случае движения в пункт назначения объездной дорогой стоимость расходов на бензин была бы значительно выше. Трудовое право 88 Работодатель отказался оплачивать стоимость паромной переправы. Как следует решить этот спор? Зависит ли его решение от содержания локальных нормативных актов ООО «СУПНП и КРС»?

Задача 3. В целях введения новой системы управления персоналом на ООО «ХимСвет» был издан приказ, в соответствии с которым работникам общества предлагалось дать согласие на заключение срочных трудовых договоров вместо договоров, заключенных на неопределенный срок. В таком случае размер их заработной платы индексировался с коэффициентом 1,2. В ответ на возражение представителя профсоюзного органа о дискриминации представитель работодателя пояснил, что меры направлены на улучшение исполнительской дисциплины, они не ухудшают существующие условия оплаты труда, а, напротив, содержат возможности для повышения размера оплаты. Кроме того, в данном случае правовые последствия зависят не от пола, расы, возраста, религиозных или политических убеждений работников. Кто прав в этой ситуации?

Практическая работа №16

«Решение правовых ситуаций по оплате труда в ночное время. Решение правовых ситуаций по оплате труда в выходные и нерабочие дни.

Решение правовых ситуаций по оплате труда во время простоя»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Определить нормативно-правовой акт, необходимый для решения задач.
2. Ознакомиться с положениями, регулирующими вопросы оплаты труда в специальных условиях
3. Правильно решить предложенную ситуационную задачу

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача1 . Работник предприятия находился в служебной командировке. По приезду он потребовал, чтобы ему оплатили выходные и праздничные дни, в течение которых он добирался до места назначения и выполнял задание администрации. Администрация считает, что в данном случае работник имеет право на отгул.

Кто прав в этом споре?

Задача 2. 17-летний Кириллов заключил с дирекцией художественного театра трудовой договор в качестве художника-оформителя. В обязанности Кириллова входило оформление афиш театра и изготовление плакатных стендов. В связи с тем, что Кириллов не успевал выполнить заказ к сроку, дирекция привлекла его к работе в ночное время.

Правомерны ли действия дирекции? Как оплачивается работа в ночное время?

Практическая работа №17

«Решение ситуационных задач по общим положениям трудовой дисциплины»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Определить нормативно-правовой акт, необходимый для решения задач.
2. Ознакомиться с положениями, регулирующими вопросы трудовой дисциплины
3. Правильно решить предложенную ситуационную задачу

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. При утверждении правил внутреннего трудового распорядка на текстильной фабрике работодатель предложил в перечень мер дисциплинарного взыскания включить: постановку на вид, выговор с предупреждением об увольнении, лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; штраф за появление на работе в нетрезвом состоянии; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли такие предложения работодателя?

Задача 2. В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотра она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание - выговор.

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

Задача 3. Начальник подразделения обратился к руководителю организации с просьбой уволить за неоднократное нарушение трудовой дисциплины наладчика Сидорова, полгода назад получившего выговор за прогул и вновь нарушившего трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Сидоров утверждал, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник подразделения заявил, что приказ о выговоре Сидорову был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При ознакомлении с приказом выяснилось, что Сидоров на нем не расписывался. Как должен быть решен спор?

Задача 4. Старшему инженеру Строганову и старшему мастеру Косолапову за нарушение правил техники безопасности объявили по выговору. Считая, что к ним применена слишком суровая мера, поскольку они впервые допустили нарушение указанных правил, они обратились в КТС с просьбой изменить меру взыскания. КТС, установив факт нарушения правил техники безопасности, результатом которого явился несчастный случай, признала наложение данного взыскания правильным. После этого Строганов подал заявление об увольнении по собственному желанию.

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

Практическая работа №18

«Анализ действующего законодательства. Составление блок-схемы «Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Знать положения Трудового кодекса РФ

2. Уметь защищать свои права в соответствии с действующим законодательством.

Задание:

1. Ознакомьтесь с положениями ТК РФ «Трудовой распорядок. Дисциплина труда»
2. Составьте блок-схему «порядок привлечения к дисциплинарной ответственности»

Практическая работа №19

«Решение правовых ситуаций, связанных с привлечением к видам дисциплинарной ответственности: замечание, выговор, увольнение»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Определить нормативно-правовой акт, необходимый для решения задач.
2. Ознакомиться с положениями, регулирующими вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности
3. Правильно решить предложенную ситуационную задачу

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. Машиниста локомотива Сидорова за проезд на запрещающий сигнал лишили права управления локомотивом и перевели в кочегары сроком на один год. Правомерно ли наложенное дисциплинарное взыскание? Повлечет ли за собой истечение годовичного срока восстановления Сидорова на прежней работе?

Задача 2. Администрация закрытого акционерного общества в его уставе предусмотрела штрафы за различные нарушения трудовой дисциплины. Так, за прогул был установлен штраф в 100 руб., за опоздание на работу - 50 руб. и т. д. Законно ли введение штрафов за нарушение трудовой дисциплины?

Задача 3. Администрация предприятия подготовила проект приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности за производственные упущения работника, который избран членом обкома профсоюза. Надо ли

данный приказ согласовать с профкомом и вышестоящим профсоюзным органом?

Практическая работа №20

«Решение правовых ситуаций, связанных с привлечением к дисциплинарной ответственности: неполное служебное соответствие»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Определить нормативно-правовой акт, необходимый для решения задач.
2. Ознакомиться с положениями, регулирующими вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности
3. Правильно решить предложенную ситуационную задачу

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. За невыполнение без уважительных причин производственного задания администрация объявила рабочему выговор и перенесла очередной отпуск на зимнее время. Правомерны ли действия администрации?

Задача 2. Конструктор Сидоров в рабочее время ушел в инструментальный цех, где в течение 3,5 часов вытачивал детали для личных нужд. Администрация предприятия уволила Сидорова за прогул. Законно ли такое увольнение?

Практическая работа №21

«Анализ действующего законодательства. Решение правовых ситуаций, по особенностям привлечения к материальной ответственности в РФ»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Знать положения ТК РФ, регламентирующие материальную ответственность сторон трудового договора
2. Правильно решить предложенную ситуационную задачу
3. Защищать свои права в соответствии с действующим законодательством

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. Промкомбинат предъявил в суде иск к Гоголеву о взыскании 1350 руб. В обоснование своих требований истец сослался на то, что Гоголев, работая мастером колбасного цеха, вследствие нарушения технологического режима и произвольного изменения рецептуры, допустил перерасход мяса, из которого можно было изготовить колбасных изделий на 1100 руб., и, кроме того, допустил порчу товаров на 250 руб. Суд взыскал с Гоголева 1100 руб., а в остальной части иска отказал. Средний месячный заработок Гоголева -3500 руб.

Гоголев, считая неправильным решение районного с/да, подал кассационную жалобу. По его мнению, суд нарушил ст. 238 ТК РФ, ибо взыскал с него неполученные доходы. Кроме того, суд не учел конкретной обстановки, при которой были причинены убытки (ст.250 ТК РФ). Из материалов дела видно, что ущерб причинен по вине не только Гоголева, но и технолога Петрова, не обеспечившего необходимых условий для нормальной работы. Как должен быть решен спор?

Задача 2. Слесарь Петренко при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта. Петренко, считая незаконным применение двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Возможно ли применение одновременно дисциплинарного взыскания и материальной ответственности, если небрежная работа привела к пропуску сроков исковой давности на взыскание дебиторской задолженности, в результате чего организации был причинен убыток. В связи с этим прокуратура возбудила против Миронова уголовное дело. В стадии предварительного следствия за отсутствием состава преступления дело было прекращено, а его материалы переданы в суд. Может ли суд вынести решение о взыскании с Миронова причиненного ущерба в полном размере?

Задача 3. В гардеробе учреждения по халатности гардеробщицы Петровой был украден сданный на хранение плащ. Учреждение уплатило

потерпевшему 850 руб. (с учетом степени износа) и потребовало от Петровой внести эту сумму или дать согласие на удержание из ее зарплаты, Петрова отказалась выполнить требования администрации, исходя из следующего: во-первых, с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности; во-вторых, администрация не создала надлежащих условий для работы, ибо на период перерыва для отдыха и питания ее никто не заменял. Администрация не признала уважительными доводы Петровой и произвела своим распоряжением удержание из зарплаты Петровой сразу 400 руб. Месячный оклад Петровой 750 руб. Петрова обратилась в суд.

К какому виду материальной ответственности она может быть привлечена? Каков порядок возмещения ущерба? В каких размерах возможно удержание при каждой выплате зарплаты?

Задача 4. Шофер Салагаян в порядке централизованной доставки грузов с базы "Севкавметаллснабсбыт" привез на завод металл. Согласно накладной Салагаян сдал, а Матицин, работавший заведующим складом завода, расписался в приеме 7850 кг. металла и поставил штамп о приеме. На следующий день была выявлена недостача металла в количестве 4150 кг. Завод обратился с иском в суд к Матицину, Салагаяну и Ростовской конторе снабжения и сбыта металлургической продукции о взыскании стоимости металла в количестве 4150 кг. Ростовский областной суд взыскал указанную сумму с Матицина. В жалобе Матицин указал, что, принимая металл по накладной, он не сверил количество мест и вес. Недостача металла по складу, где он работал заведующим, явилась следствием, недогруза с базы "Севкавметаллснабсбыт". Государственный арбитраж в иске заводу о взыскании указанной суммы отказал.

Как должен быть разрешен спор? Должно ли отвечать за наступивший ущерб материально ответственное лицо, принявшее ценности без проверки их количества и веса?

Задача 5. Программист Зотов, будучи в нетрезвом состоянии, сломал компьютер во время работы, от которой он не был отстранен заведующим

лабораторией в связи с необходимостью выполнения срочного задания. Средняя месячная зарплата программиста -1900 руб., расходы по ремонту компьютера -1960 руб

Практическая работа №22

«Решение правовых ситуаций по привлечению к материальной ответственности работника»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

- 1.Знать положения ТК РФ, регламентирующие материальную ответственность сторон трудового договора
- 2.Правильно решить предложенную ситуационную задачу
3. Защищать свои права в соответствии с действующим законодательством

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. Шофер автобазы Миронов, исполнявший при централизованной перевозке грузов обязанности экспедитора, допустил аварию, за что был привлечен милицией к административной ответственности. Дирекция автобазы предъявила к нему требование о возмещении материального ущерба в связи с аварией, включив в сумму ущерба: 1) расходы по ремонту автомашины; 2) денежные суммы, недополученные автохозяйством от клиентов за время ремонта автомашины; 3) стоимость утраченного груза.

По мнению дирекции автобазы, Миронов должен возместить ущерб в полном объеме, поскольку с ним заключен договор о полной материальной ответственности и принятии машины на сохранность.

С какими работниками могут заключаться договоры о полной материальной ответственности и за какой ущерб они несут ответственность? Каковы пределы материальной ответственности Миронова за возникший ущерб?

Задача 2. Рапанович, экспедитор Холмского рыбкооператива, 25 февраля, получив на станции железной дороги телевизоры, погрузила их на автомашину Холмской автобазы. В сопровождении грузчиков Жукова и

Логунова автомашина была направлена на склад магазина. В нескольких метрах от склада при подаче автомашины назад колесо попало з выбоину, машину тряхнуло. Поскольку телевизоры не были увязаны, а верхний ряд выступал над бортом, один телевизор упал на землю и разбился, чем рыбокооперативу причинен ущерб на сумму 4500 руб. Холмский рыбокооператив обратился в суд с иском к Рапанович о взыскании 4500 руб.

В суде было установлено, что с Рапанович был заключен договор о полной материальной ответственности. 25 февраля ответчица халатно отнеслась к исполнению своих служебных обязанностей, не обеспечила сохранность полученных под отчет телевизоров. Доверив сопровождение груза Жукову и Логунову, она не проконтролировала погрузку телевизоров на автомашину. При таких обстоятельствах, руководствуясь п.2 ст.243 ТК, суд взыскал с Рапанович в пользу Холмского рыбокооператива всю сумму причиненного ущерба. В кассационной жалобе ответчица просила отменить решение суда и освободить ее от ответственности, поскольку виновной себя не считала. Правильно ли решено дело?

Задача 3. По вине закройщика ателье Ипполитова был испорчен костюм. Заказчику выплатили стоимость материала в размере 1500 руб. Переделка костюма обошлась ателье в 400 руб., после чего его продали другому лицу за 1100 руб. Среднемесячный заработок Ипполитова - 3000 руб. Как определить размер его материальной ответственности? В каком порядке будет взыскан ущерб, если он откажется его возместить?

Задача 4. Кладовщица Петрякова три дня без уважительных причин не выходила на работу, в результате чего фрукты на складе испортились. Администрация объявила ей за прогул выговор и потребовала возместить ущерб в полном размере. Какую материальную ответственность должна нести Петрякова за порчу фруктов?

Практическая работа №23

«Решение правовых ситуаций по привлечению к материальной ответственности работодателя»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Знать положения ТК РФ, регламентирующие материальную ответственность сторон трудового договора
2. Правильно решить предложенную ситуационную задачу
3. Защищать свои права в соответствии с действующим законодательством

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1. Несовершеннолетняя Данилкина (14 лет) была принята на работу курьером в издательство газеты «челябинский рабочий». Согласно условиям трудового договора она должна в вечернее время расклеивать объявления на столбах и рекламных стендах, а также разносить корреспонденцию по подъездам домов. Издательство получило от матери Данилкиной разрешение на заключение такого договора.

Прокурор советского района обратился в суд с иском о защите прав несовершеннолетнего и признании заключенного договора недействительным. Он считал, что указанный вид деятельности является тяжелым и опасным, поскольку приходится работать на улице в любую погоду в ночное время. Его требования поддержал отец девочки. Представитель Данилкиной в суде пояснил, что должность курьера не относится к перечню тяжелых профессий. Где запрещен труд лиц моложе 18 лет. Кроме того, данная работа не препятствует обучению Данилкиной. Однако директор издательства решил не принимать участия в судебном споре и расторг трудовой договор с Данилкиной.

Оцените правомерность действий всех участников правоотношений. Обладает ли Данилкина трудовой правосубъектностью? Имеет ли право директор издательства расторгнуть трудовой договор до разрешения дела судом?

Задача 2. В АО «Ураласбест» возникла необходимость резко сократить число работников. Руководитель предприятия известил выборный профсоюзный орган АО и городской отдел занятости о возможном массовом увольнении и сроке, в течение которого его намечено осуществлять. Орган занятости,

учитывая ходатайство профсоюза, внес в администрацию города предложение ввиду сложности дальнейшего трудоустройства работников приостановить решение об их высвобождении.

Какое высвобождение признается массовым? Где содержатся критерии его определения? Какие обязанности возлагаются на работодателя при массовом высвобождении работников? Каковы последствия их несоблюдения?

Практическая работа № 24

«Решение ситуационных задач по способам защиты трудовых прав».

Цель занятия: В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Знать положения Трудового кодекса РФ
2. Правильно решать различные ситуационные правовые задачи.
3. Уметь защищать свои права в соответствии с действующим законодательством .

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи

Задача 1. Главному врачу и главному бухгалтеру поликлиники был объявлен выговор за то, что они без согласования с департаментом здравоохранения и городским финансовым управлением установили доплату 20 % от должностного оклада работникам, занятым на работах с хлорной известью. Оплата производилась за счет экономии фонда оплаты санитарок (две штатные единицы были вакантными). Основанием для применения дисциплинарного взыскания явилось то, что приказом Минздрава РФ «Об оплате труда работников здравоохранения в РФ» такие доплаты не предусмотрены. Главврач и главный бухгалтер поликлиники обратились в суд, обжалуя выговор.

Как решить спор?

Задача 2. В КТС, куда обратился 21 июня 2001г. техник Барсуков, у него не приняли заявления об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему

директором организации 2 марта 2001г. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле месяце был длительно болен и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова. Правильно ли пост/пил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?

Практическая работа №25.

«Решение ситуационных задач по самозащите трудовых прав».

Цель занятия: В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Знать положения Трудового кодекса РФ
2. Правильно решать различные ситуационные правовые задачи.
3. Уметь защищать свои права в соответствии с действующим законодательством .

Задание: 1. Заполнить следующую таблицу

Студентам предлагается заполнить следующую таблицу в соответствии с раздаточными материалами

№	Способ самозащиты трудовых прав	Особенности самозащиты трудовых прав
1		
2		
3		

3. Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи

Задача 1. 7 августа 2019 г. у организации сменился собственник. 12 августа 2019 г. новый владелец издал приказ об увольнении руководителя организации, главного бухгалтера, помощника руководителя и начальника отдела кадров. 22 сентября 2019 г. уволенные обратились в суд с исками о восстановлении на работе. Одновременно были поданы жалобы в Федеральную инспекцию труда и прокуратуру. Правомерны ли действия

работников по защите трудовых прав? Допускается ли одновременное обращение в несколько органов?

Задача 2. В КТС обратилась Федина по поводу конфликта с начальником отдела. Начальник демонстративно не здоровался с Фединой, называл ее Апполинар, хотя по паспорту ее имя Полина, назначал рабочие совещания отдела на время планерок аттестационной комиссии, в состав которой согласно приказу входила Федина. Кроме того, однажды начальник пытался поцеловать Федину, а она ударила его по лицу. 1. Что из действий Фединой является самозащитой в смысле норм ТК РФ? КТС приняла решение: рекомендовать директору вынести дисциплинарное взыскание начальнику отдела и провести служебное расследование, а на время служебного расследования отстранить его от работы. 2. Составьте заключение юриста для директора о правомочности КТС рассматривать данный вопрос и об обязанности директора выполнить рекомендацию КТС

Практическая работа №26

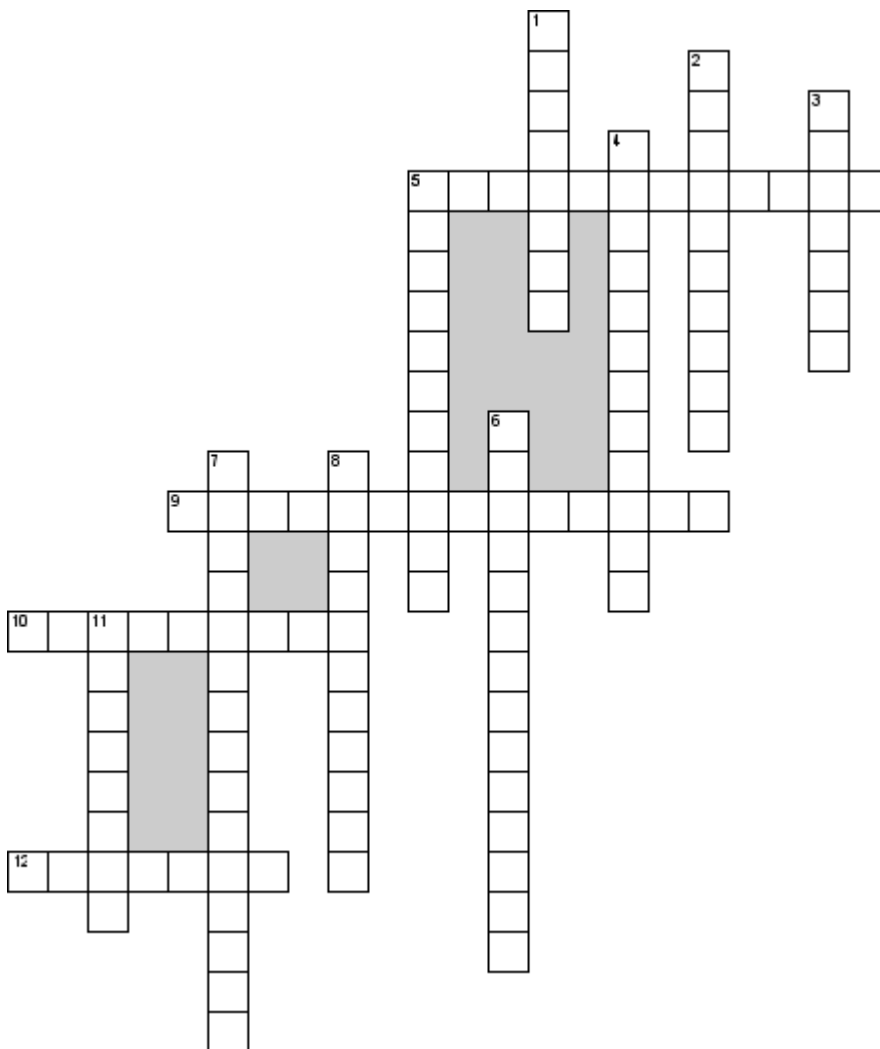
«Решение правовых ситуаций по полномочиям органов рассматривающих трудовые споры»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

1. Знать положения ТК РФ
2. Правильно решать различные ситуационные правовые задачи.
3. Уметь защищать свои права в соответствии с действующим законодательством

Студентам предлагается составить решить кроссворд, руководствуясь ТК РФ.

Типовой кроссворд:



По горизонтали

5. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются.. .
9. установленный законом отрезок времени для процессуальных действий по начатому процессу
10. третий нейтральный орган по отношению к спорящим сторонам, призванный помочь сторонам достигнуть соглашения по спору.
12. Причины трудовых споров – это негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

По вертикали

1. временно действующий орган для разрешения коллективного спора, не получившего своего разрешения в примирительной комиссии или с участием посредника.
2. В случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его рекомендаций работники могут приступить к проведению.. .
3. Условия возникновения трудовых споров – это факторы, которые способствуют большему количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам или значительно обостряют возникший спор. Но без причин сами условия не вызывают трудовой спор.
4. По юридической природе все трудовые споры делятся по участвующим в них субъектам на индивидуальные и.. .
5. Индивидуальным трудовым спором признаются неурегулированные.. . между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
6. Поводом (причиной) для возникновения трудовых споров, как правило, являются.. . трудовых или иных социальных прав работников в сфере трудовых отношений.
7. Юрисдикционными органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры по вопросам применения трудового законодательства, являются комиссии по трудовым спорам (КТС) и суды.
8. участие трудящихся через профсоюзы, трудовые коллективы, своих представителей в разрешении споров.
11. ... работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих.

Практическая работа №27

«Решение правовых ситуаций по рассмотрению коллективных
трудовых споров»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

- 1.Знать положения ТК РФ, регламентирующие положения о трудовых спорах

2. Правильно решить предложенную ситуационную задачу

3. Защищать свои права в соответствии с действующим законодательством

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи

Задача №1 По приказу председателя АО «Титан» в сборочном цехе перешли с повременной оплаты труда на сдельную. На общем собрании цеха большинством голосов (2/3) выдвинуто и направлено работодателю требование о возвращении на прежнюю систему оплаты труда. Работодатель оставил требования без ответа. Работники обратились в профком, настаивая на формировании примирительной комиссии.

Как классифицируются трудовые споры? Какие варианты разрешения трудового спора Вы можете предложить? Представьте решение задачи по существу её условий.

Задача №2 Профсоюзный орган, объявивший забастовку, ссылаясь на то, что несоблюдение требований закона о необходимости использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор, имело место не по вине профсоюза, а по вине администрации, уклоняющейся, несмотря на неоднократные предложения профсоюза, от разрешения коллективного трудового спора, благодаря чему не было проведено заседания примирительной комиссии и трудового арбитража. В подтверждение своей позиции профсоюз представил соответствующую документацию. Какое решение вынесет областной суд?

Задача № 3. Директор организации обратился в областной суд с иском признать незаконной забастовку, проводимую профсоюзным органом данной организации в связи с нарушением порядка разрешения коллективных трудовых споров. Директор мотивировал иск тем, что профсоюзным органом не использовались примирительные процедуры.

Задача №4. В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора на машиностроительном предприятии между представителями дирекции и выборным профсоюзным органом,

представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители дирекции настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 12 рабочих дней начальникам цехов, участков, отделов и главным специалистам. Профсоюзный орган предлагал предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 6 рабочих дней всем руководителям и специалистам предприятия. В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?

Практическая работа № 28

«Решение правовых ситуаций по рассмотрению индивидуальных трудовых споров»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

- 1.Знать положения ТК РФ, регламентирующие положения о трудовых спорах
- 2.Правильно решить предложенную ситуационную задачу
- 3.Защищать свои права в соответствии с действующим законодательством

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи

Задача №1 На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретянникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он ссылаясь на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

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

Задача №2. Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, двадцатилетний рабочий того же завода Косарев - студент вечернего вуза - обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по

утвержденному графику в мае месяце. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время.

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

Задача №3. Николаев обратился в суд и предъявил иск к организации о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Он пояснил, что 5 сентября он подал администрации заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября обратился вновь к администрации и сообщил, что отзывает свое заявление об увольнении. Однако администрация отказала ему, сославшись на то, что 9 сентября был издан приказ об его увольнении. Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

Задача №4. Беспалова - инженер отдела главного механика - была уволена с 25 августа по сокращению штатов. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В материалах, представленных в суд ответчиком, отсутствовали данные о том, что были соблюдены требования норм о преимущественном праве оставления на работе. При рассмотрении иска в судебном заседании выяснилось, что штатное расписание отдела главного механика было утверждено 15 сентября и введено в действие 1 октября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению штата является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер. Как может быть решен данный трудовой спор в суде?

Практическая работа № 29

«Решение правовых ситуаций по рассмотрению индивидуальных трудовых споров»

Цель занятия. В результате учебной деятельности студент сможет:

- 1.Знать положения ТК РФ, регламентирующие положения о трудовых спорах
- 2.Правильно решить предложенную ситуационную задачу

3. Защищать свои права в соответствии с действующим законодательством

Задание: Решить предложенные ситуационные задачи

Типовые ситуационные задачи

Задача 1. Кондратьев решением суда был восстановлен на работе, в его пользу была взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в сумме 23 тыс. руб. В составе указанной суммы суд учел сумму полевого довольствия в размере 7 тыс. руб., которое устанавливается работникам в целях компенсации повышенных расходов при выполнении работ в полевых условиях. Работодатель обжаловал решение в вышестоящую инстанцию в части исключения из состава сумм, взысканных за время вынужденного прогула, полевого довольствия, поскольку оно не является частью заработной платы, указав на то, что Кондратьев неосновательно обогатился за счет работодателя. Вышестоящий суд отказал в удовлетворении жалобы работодателя, сославшись на несущественный характер нарушения норм материального права судом первой инстанции. В каких случаях с работника могут быть обратно взысканы или удержаны излишне выплаченные денежные суммы? Оцените законность и обоснованность решений судов на основе норм Гражданского, Гражданского процессуального и Трудового кодексов РФ.

Задача 2. Киреева работала продавцом в магазине садовых товаров. 20 декабря 2018 г. ей и двум другим продавцам предложили отправиться в отпуск без содержания в связи с предстоящим ремонтом торгового зала. 24 января 2019 г. она узнала, что магазин возобновил работу без нее и обратилась в Федеральную инспекцию труда с жалобой на незаконное увольнение, предоставив счета-фактуры, подписанные ею как работницей и директором магазина. 23 февраля 2019 г. инспекция отказала в удовлетворении жалобы в связи с отсутствием доказательств трудовых отношений. 19 марта 2019 г. суд Советского района г. Томска по ходатайству ответчика применил норму о пропуске срока обращения в суд. Верна ли подведомственность, определенная работницей? Правомерны ли действия

суда?

Перечень учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Нормативно-правовые акты:

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ. СПС «Гарант»
3. Гражданский процессуальный кодекс РФ по состоянию на 01.09.2010г. СПС «Гарант»
4. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ. СПС «Гарант»
6. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ. СПС «Гарант»
7. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". СПС «Гарант»
8. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации". СПС «Гарант»
9. Федеральный закон от 17.12.1998 N 188-ФЗ "О мировых судьях в Российской Федерации". СПС «Гарант»
10. Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" СПС «Гарант»
11. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". СПС «Гарант»

Основные источники:

1. Певцова, Е.А. Трудовое право: учебник / Певцова Е.А. — Москва: Юстиция, 2021. — 205 с..
2. Трудовое право. Базовый уровень: учебник Кучина Ю.А., под ред., Козина Е.В., Белозерова К.А., Клепалова Ю.И. — Москва:..
3. Гольцов В.Б., под ред., Озеров В.С. Трудовое право (СПО) Учебник — Москва: КноРус, 2020. — 452 с.
4. Кучина Ю.А., под ред., Козина Е.В. Трудовое право. Базовый уровень (СПО) Учебник — Москва: Юстиция, 2020. — 362 с.

Дополнительные источники:

1. Смоленский М.Б., Михайлов С.В. Трудовое право Приложение: дополнительные материалы (СПО) Учебник — Москва: КноРус 2021. – 386 с.
2. Косаренко Н.Н., Шагиев Б.В. Трудовое право. (СПО) Учебник — Москва: КноРус, 2019. — 186 с.

Интернет источники:

1. «Все о праве». Портал предназначен для студентов-юристов, преподавателей и всем тем, кто интересуется юриспруденцией [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.allpravo.ru
2. «Права человека в России». Один из крупнейших ресурсов по правам человека в российском Интернете, Международные документы по правам человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.hro.org
3. Сервер органов государственной власти [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gov.ru/>
4. Сервер правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.legal.ru/>
5. Федеральный правовой портал «Юридическая Россия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.law.edu.ru/

