

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 11.07.2024 16:17:35  
Уникальный идентификатор:  
24f866be2aca164840368cbb7c509e9531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена

на заседании кафедры

Утверждена

Советом по учебно-методическим  
вопросам и качеству образования

04.12.2023 г.

протокол № 4

Зав. кафедрой Мансуров Г.З.

13 декабря 2023 г.

протокол № 4

Председатель



(подпись)

Карх Д.А.

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Трудовое право
Специальность	40.05.03 Судебная экспертиза
Специализация	Экономические экспертизы
Форма обучения	очная
Год набора	2024

Разработана:  
Доцент, к.ю.н.  
Елфимова Е.В.

Екатеринбург  
2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>4</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>5</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>10</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>30</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>30</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>30</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>31</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы специалитета, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - специалитет по специальности 40.05.03 Судебная экспертиза (приказ Минобрнауки России от 31.08.2020 г. № 1136)
ПС	

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

подготовка бакалавра, обладающего набором компетенций, включающих знание, понимание и навыки в области трудового права, способного к самостоятельному осмыслению и практическому применению полученных знаний и умений в своей профессиональной деятельности (правоприменительной, экспертно-консультационной).

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к базовой части учебного плана.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа .(по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 5						
Экзамен	180	84	28	56	69	5

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Общепрофессиональные компетенции (ОПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
ОПК-5 Способен применять нормы материального и процессуального права в точном соответствии с правовыми принципами и действующими нормативными правовыми актами с учетом специфики отдельных отраслей права	ИД-1.ОПК-5 Знать: нормативную основу и правовые принципы отдельных отраслей материального и процессуального права; механизм реализации норм материального и процессуального права, используемых в профессиональной деятельности, особенности взаимодействия норм материального и процессуального в конкретных общественных отношениях.

ОПК-5 Способен применять нормы материального и процессуального права в точном соответствии с правовыми принципами и действующими нормативными правовыми актами с учетом специфики отдельных отраслей права	ИД-2.ОПК-5 Уметь: ориентироваться в системе норм материального и процессуального права, с целью правильного выбора соответствующих норм права для принятия решения и совершения юридических действий в точном соответствии с требованиями законодательства, включая правовые принципы отдельных отраслей права.
	ИД-3.ОПК-5 Иметь практический опыт: правильного применения отраслевых нормативных правовых актов для принятия решения по делу и совершения различных юридических действий в рамках осуществления профессиональной деятельности.

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
<b>Семестр 5</b>		<b>153</b>					
Тема 1.	Понятие трудового права (ОПК-5)	10	1		4	5	
Тема 2.	Социальное партнерство в сфере труда (ОПК-5)	12	2		4	6	
Тема 3.	Правовое регулирование рынка труда, занятости и трудоустройства (ОПК-5)	10	2		6	2	
Тема 4.	Трудовой договор (ОПК-5)	8	2		2	4	
Тема 5.	Персональные данные работника (ОПК-5)	8	2		4	2	
Тема 6.	Правовое регулирование меры труда: рабочее время, нормы труда, время отдыха (ОПК-5)	16	6		6	4	
Тема 7.	Правовое регулирование заработной платы (ОПК-5)	7	2		3	2	
Тема 8.	Гарантии и компенсации (ОПК-5)	23	1		2	20	
Тема 9.	Ответственность субъектов трудовых отношений (ОПК-5)	14	4		6	4	
Тема 10.	Правовое регулирование охраны труда (ОПК-5)	9	1		6	2	
Тема 11.	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (ОПК-5)	7	1		4	2	
Тема 12.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников (ОПК-5)	5	1		2	2	

Тема 13.	Защита трудовых прав и интересов работников (ОПК-5)	6	2		2	2	
Тема 14.	Трудовые споры и порядок их рассмотрения (ОПК-5)	9	1		2	6	
Тема 15.	Общая характеристика международно-правового регулирования труда (ОПК-5)	9			3	6	

## 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
1 контрольная точка. Темы 1-4 (после изучения 4 темы).	<p>Аудиторная контрольная работа;</p> <p>Письменное задание-заполнение таблицы;</p> <p>Опрос;</p> <p>Решение задач (кейсов, разбор конкретных ситуаций).</p> <p>(Приложение 4)</p>	<p>1. Заполните таблицу «Различия гражданско-правового и трудового договора».</p> <p>2. Экспресс опрос. Опрос - способ индивидуальной деятельности обучающегося по концентрированному выражению накопленного знания по изучаемой теме. Применяется в случае необходимости вести оперативное наблюдение за усваиваемостью материала обучающимися.</p> <p>3. Решение задач. Изучение вопросов, вынесенных на практическое занятие по каждой теме курса, обязательно предполагает решение предложенных задач. Их решение позволяет применительно к той или иной смоделированной в задаче ситуации приобрести навыки практического применения конкретных норм трудового права.</p> <p>Проблемное задание, в котором студенту предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.</p>	<p>Максимальная оценка за все 3 задания 5 баллов.</p> <p>Полнота и грамотность изложения информации оценивается преподавателем в совокупности.</p>

<p>2 контрольная точка. Темы 5 -8 (после изучения 8 темы)</p>	<p>Аудиторная контрольная работа:</p> <p>Опрос;</p> <p>Решение задач (кейсов, разбор конкретных ситуаций).</p> <p>Приведите примеры правоустановитель ной, правоприменитель ной, правоохранительн ой и судебной практики в изучаемой сфере правового регулирования.  (Приложение 4)</p>	<p>1. Экспресс опрос. Опрос - способ индивидуальной деятельности обучающегося по концентрированному выражению накопленного знания по изучаемой теме. Применяется в случае необходимости вести оперативное наблюдение за усваиваемостью материала обучающимися.</p> <p>2. Решение задач. Изучение вопросов, вынесенных на практическое занятие по каждой теме курса, обязательно предполагает решение предложенных задач. Их решение позволяет применительно к той или иной смоделированной в задаче ситуации приобрести навыки практического применения конкретных норм трудового права.</p> <p>Проблемное задание, в котором студенту предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.</p> <p>3. Задание считается успешно выполненным при наличии не менее двух примеров по каждому указанному способу реализации права, оформленных в виде текста с корректной ссылкой на официальный источник.</p>	<p>Максимальная оценка за 2 задания 5 баллов. Полнота и грамотность изложения информации оценивается преподавателем в совокупности.</p>
<p>3 контрольная точка. Темы 9 - 15 (после изучения 15 темы).</p>	<p>Аудиторная контрольная работа:</p> <p>Опрос;</p> <p>Решение задач (кейсов, разбор конкретных ситуаций).</p> <p>Приведите примеры правоустановитель ной, правоприменитель ной, правоохранительн ой и судебной практики в изучаемой сфере правового регулирования.  (Приложение 4)</p>	<p>1. Экспресс опрос. Опрос - способ индивидуальной деятельности обучающегося по концентрированному выражению накопленного знания по изучаемой теме. Применяется в случае необходимости вести оперативное наблюдение за усваиваемостью материала обучающимися.</p> <p>2. Решение задач. Изучение вопросов, вынесенных на практическое занятие по каждой теме курса, обязательно предполагает решение предложенных задач. Их решение позволяет применительно к той или иной смоделированной в задаче ситуации приобрести навыки практического применения конкретных норм трудового права.</p> <p>Проблемное задание, в котором студенту предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.</p> <p>3. Задание считается успешно выполненным при наличии не менее двух примеров по каждому указанному способу реализации права, оформленных в виде текста с корректной ссылкой на официальный источник.</p>	<p>Максимальная оценка за 2 задания 5 баллов. Полнота и грамотность изложения информации оценивается преподавателем в совокупности.</p>

Промежуточная аттестация (Приложение 5)

<p>5 семестр (Эк)</p>	<p>Экзаменационный билет</p>	<p>Экзаменационные билеты для устного ответа Приложение 5. Билет на экзамен включает в себя два теоретических вопроса и практико-ориентированное задание. На экзамене проверяется уровень запоминания учебного материала, понимание правовых категорий, умение мыслить, аргументировать, отстаивать определенную позицию, объяснять заученную дефиницию, применять нормативные правовые акты. В рамках выполнения заданий студент должен определить содержание тех или иных понятий, привести необходимые классификации, аргументировано со ссылкой на нормативные правовые акты, учебную и научную литературу, с использованием судебной практики ответить на предложенные вопросы, выполнить практико-ориентированное задание. На экзамене преподаватель может задать студенту дополнительные и уточняющие вопросы. Дополнительные вопросы задаются помимо вопросов экзаменационного билета и связаны, как правило, с плохим ответом. Уточняющие вопросы задаются в рамках билета и направлены на уточнение мысли студента. Ответ на теоретический вопрос, требующий изложения, должен быть представлен в виде грамотно изложенного, связного текста, позволяющего проследить логику рассуждений, лежащих в основе сделанных выводов. Ответ, представляющий бессвязный набор определений и иных положений, рассматривается как неверный. Наличие в ответах любой грубой юридической ошибки является основанием для снижения оценки. Оценка за письменный экзамен может быть снижена за небрежное оформление работы (недопустимые сокращения, зачеркивания, неразборчивый почерк). При выполнении практико-ориентированного задания необходимо ответить на вопрос, поставленный в задании, дать пояснение предложенного решения, толкование использованных при решении норм трудового права, привести необходимое теоретическое обоснование, ссылки на судебную практику (по возможности).</p>	<p>Ответ правильный, всесторонне и глубоко освещает предложенный вопрос, устанавливает взаимосвязь теории с практикой, показывает умение студента работать с литературой, нормативными источниками, анализировать материал, делать выводы, соблюдать нормы литературной речи, владение профессиональной лексикой (полный и правильный ответ): 85-100 баллов. Ответ отвечает основным предъявляемым требованиям - студент обстоятельно владеет материалом, устанавливает взаимосвязь теории с практикой, показывает умение студента работать с литературой, нормативными источниками, анализировать материал, делать выводы, соблюдать нормы литературной речи, владение профессиональной лексикой, однако не на все вопросы</p>
---------------------------	------------------------------	---	---

			<p>дает глубокие, исчерпывающие и аргументированные ответы (неточный, правильный ответ): 70-84 балла.</p> <p>Ответ неполно раскрывает поставленные вопросы. Студент владеет материалом, показывает умение студента работать с литературой, нормативными источниками, однако поверхностно отвечает на вопросы, допускает существенные недочеты - затрудняется устанавливать взаимосвязь теории с практикой, делать выводы, использовать нормы литературной речи, профессиональной лексики (неточный и неполный ответ): 50-69 баллов.</p> <p>Ответы на вопросы неправильны и не отличаются аргументированностью. Студент не показывает необходимых минимальных знаний по предмету, бытовая речь, неумение делать выводы, а также, если</p>
--	--	--	--



			студент отказывается отвечать (неправильный ответ, отказ от ответа): 0-49 баллов.
--	--	--	---

### ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций

#### Тема 1. Понятие трудового права (ОПК-5)

Понятие труда. Понятие трудового права и его место в системе права. Предмет, метод, система трудового права. Функции трудового права.

Становление и развитие трудового права России.

Соотношение трудового права со смежными отраслями права.

Источники трудового права: понятие, виды, общая характеристика. Действие норм трудового права во времени, в пространстве. Исчисление сроков.

Принципы трудового права: понятие, классификация.

Субъекты трудового права: понятие и классификация. Юридический статус субъектов трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Работник как субъект трудового права.

Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Органы государственного контроля.

Правоотношения в сфере труда: понятие и система, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.

#### Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда (ОПК-5)

Понятие, значение и принципы социального партнерства.

Система и формы социального партнерства.

Стороны социального партнерства, их правовой статус.

Коллективные переговоры, порядок их проведения.

Коллективные договоры и соглашения как акты социального партнерства: понятие, содержание, порядок заключения, действие, изменение и дополнение.

Ответственность сторон социального партнерства.

#### Тема 3. Правовое регулирование рынка труда, занятости и трудоустройства (ОПК-5)

Понятие рынка труда. Общая характеристика законодательства о занятости населения.

Понятие безработного. Правовой статус безработного. Понятие подходящей работы, ее критерии.

Социальная поддержка безработных. Государственная политика в сфере занятости. Государственные органы занятости и их полномочия.

Правовая организация трудоустройства.

Особенности трудоустройства иностранных граждан на территории РФ.

#### Тема 4. Трудовой договор (ОПК-5)

Понятие, стороны и содержание трудового договора. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Роль и значение трудового договора в современных условиях.

Общий порядок заключения трудового договора. Документы, предоставляемые работником при приеме на работу. Гарантии при приеме на работу.

Виды трудовых договоров.

Аттестация работников: понятие, значение, круг аттестуемых, порядок проведения, правовые последствия.

Изменение условий трудового договора (переводы и перемещения на другую работу): понятие, виды, порядок осуществления; изменение существенных условий трудового договора. Отстранение от работы.

Прекращение трудового договора: основания и порядок.

#### Тема 5. Персональные данные работника (ОПК-5)

Понятие персональных данных работника.

Обработка персональных данных работника: понятие, принципы, критерии законности.

Получение, использование, хранение, передача, защита персональных данных работника.

Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Тема 6. Правовое регулирование меры труда: рабочее время, нормы труда, время отдыха (ОПК-5)

Понятие меры труда.

Понятие рабочего времени, его нормирование, виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное.

Понятие и виды рабочей недели, рабочего дня, рабочей смены.

Режим рабочего времени.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа.

Совместительство.

Нормирование труда. Нормы труда.

Понятие и виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Тема 7. Правовое регулирование заработной платы (ОПК-5)

Понятие и общая характеристика заработной платы. Критерии определения заработной платы.

Минимальная заработная плата. Средний заработок и его исчисление.

Тарифная система оплаты труда.

Системы и формы заработной платы.

Правовая охрана заработной платы.

Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда: руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров; в особых условиях; занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда и иными особыми условиями труда; в местностях с особыми климатическими условиями; в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных; при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий, исполнении обязанностей отсутствующего работника; за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, при невыполнении норм труда; при изготовлении продукции, оказавшейся браком; при простое; при освоении новых производств (продукции).

Тема 8. Гарантии и компенсации (ОПК-5)

Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, при переезде на работу в другую местность.

Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Иные гарантии и компенсации.

Тема 9. Ответственность субъектов трудовых отношений (ОПК-5)

Понятие и виды юридической ответственности в сфере труда.

Понятие, основания, виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность работника. Полная материальная ответственность работника. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения.

Материальная ответственность работодателя перед работником.

Понятие дисциплины труда, методы ее обеспечения. Правила внутреннего трудового распорядка.

Обязанности работника и работодателя.

Меры поощрения за труд и порядок их применения.

Понятие дисциплинарной ответственности. Виды, порядок и сроки наложения дисциплинарных взысканий. Срок действия дисциплинарного взыскания.

Тема 10. Правовое регулирование охраны труда (ОПК-5)

Понятие, содержание, значение охраны труда.

Система нормативно-правовых актов об охране труда.

Основные направления государственной политики в области охраны труда.

Права и обязанности субъектов трудового права в области охраны труда.

Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.

Специальные правила по охране труда некоторых категорий работников. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 11. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (ОПК-5)

Понятия и основания дифференциации нормативно-правовых актов о труде.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (субъектная дифференциация).

Особенности правового регулирования труда, связанные с экономическими и организационно-хозяйственными особенностями работодателя.

Особенности правового регулирования, связанные с характером труда.

Особенности правового регулирования труда, связанные с местом выполнения работы.

Тема 12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников (ОПК-5)

Права и обязанности работодателя и работников по подготовке и переподготовке кадров.

Ученический договор: понятие, содержание. Время ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности сторон ученического договора. Прекращение ученического договора.

Тема 13. Защита трудовых прав и интересов работников (ОПК-5)

Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и интересов работников.

Государственный контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде: понятие, виды. Федеральная инспекция труда, её задачи. Функции, права и обязанности. Специализированные федеральные надзорные органы.

Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Самозащита работниками трудовых прав: понятие, формы.

Тема 14. Трудовые споры и порядок их рассмотрения (ОПК-5)

Понятие и классификация трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Органы, рассматривающие трудовые споры. Подведомственность и подсудность трудовых споров.

Комиссия по трудовым спорам (КТС): порядок организации, компетенция. Сроки обращения в КТС, порядок рассмотрения споров и принятия решений КТС. Исполнение решений КТС.

Судебный порядок урегулирования трудовых споров: подведомственность, подсудность, сроки обращения. Исполнение решений суда.

Коллективные трудовые споры. Примириительные процедуры. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Сроки рассмотрения споров.

Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора. Объявление забастовки.

Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки. Признание забастовки незаконной и её правовые последствия. Правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах: за уклонение от участия в примирительных процедурах, за невыполнение соглашения, за незаконные забастовки.

## Тема 1. Понятие трудового права (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос.

Основные вопросы:

1. Понятие труда. Понятие трудового права и его место в системе права. Предмет, метод, система трудового права. Функции трудового права.
2. Становление и развитие трудового права России.
3. Источники трудового права: понятие, виды, общая характеристика. Действие норм трудового права во времени, в пространстве. Исчисление сроков.
4. Принципы трудового права: понятие, классификация.
5. Субъекты трудового права: понятие и классификация. Юридический статус субъектов трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Работник как субъект трудового права. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Органы государственного контроля.
6. Правоотношения в сфере труда: понятие и система, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.

Контрольные вопросы

1. Что такое трудовое право, и каково его место в системе отраслей российского права?
2. Каков круг общественных отношений, регулируемых трудовым правом?
3. Какими особенностями характеризуется метод трудового права?
4. Как отграничивается трудовое право от смежных отраслей российского права?
5. Что составляет систему трудового права как отрасли и как науки?
6. Назовите основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
7. Раскройте понятие и виды источников трудового права.
8. Охарактеризуйте Конституцию Российской Федерации как источник трудового права.
9. Дайте общую характеристику Трудового кодекса Российской Федерации.
10. Назовите законы и подзаконные нормативные акты, являющиеся источниками трудового права.
11. В чем особенность локальных актов?
12. Раскройте понятие субъектов трудового права.
13. Что следует понимать под правовым статусом субъекта трудового права?
14. Охарактеризуйте гражданина как субъекта трудового права.
15. Охарактеризуйте работодателя как субъекта трудового права.
16. Раскройте правовой статус трудового коллектива как субъекта трудового права.
17. Назовите представителей работников и работодателя.
18. Охарактеризуйте профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права.

## Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос, решение кейсов, правовых ситуаций.

Основные вопросы:

1. Понятие, значение и принципы социального партнерства. Система и формы социального партнерства.
2. Стороны социального партнерства, их правовой статус.
3. Коллективные переговоры, порядок их проведения.
4. Коллективные договоры и соглашения как акты социального партнерства: понятие, содержание, порядок заключения, действие, изменение и дополнение.
5. Ответственность сторон социального партнерства.

Задачи

1. В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного сов-местной комиссией от имени двух профсоюзов, действующих в организации, один из профсоюзов отказался подписать коллективный договор в связи с тем, что в нем не были учтены специфические интересы представляемых им работников, и высказался за ведение отдельных переговоров от имени своих членов.

Предложите возможные варианты разрешения возникшего разногласия.

2. В организации действовали две профсоюзные организации, входящие в разные общероссийские профобъединения.

Перед началом переговорной процедуры по заключению коллективного договора 12 работников планового отдела создали и зарегистрировали свой профсоюз и избрали профком.

На конференции обсуждались три проекта коллективного договора. Все они были утверждены и подписаны директором и председателями соответствующих профкомов.

Комитет по труду и занятости областной администрации, куда договоры были представлены для регистрации, возвратил эти акты, указав на необходимость представления только одного коллективного договора.

Обоснован ли отказ? Проанализируйте ситуацию.

3. Внеочередная 15-ая конференция Шереметьевского профсоюза летного состава приняла 4 ноября 2002 г. решение о проведении с 10 до 22 часов 12 декабря 2002 г. забастовки, заявив при этом, что администрация ОАО «Аэрофлот – Российские международные линии» отказывается от подписания коллективного договора с Шереметьевским профсоюзом летного состава.

Московский транспортный прокурор обратился в суд с заявлением в интересах ОАО «Аэрофлот – Российские международные линии» о признании забастовки незаконной, по его мнению, она объявлена с нарушением порядка, установленного трудовым законодательством, федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

В ходе рассмотрения дела в суде было установлено, что на момент объявления забастовки администрация не могла подписать коллективный договор, так как к этому договору не представлены необходимые приложения. В процессе проведения примирительных процедур Шереметьевский профсоюз летного состава не представил приложения к коллективному договору (составную его часть), поэтому они не были рассмотрены сторонами в ходе переговоров. В связи с этим администрация ОАО 11 ноября 2002 г. предложила президиуму Шереметьевского профсоюза летного состава начать работу по рассмотрению проектов приложений к коллективному договору. Однако этого не было сделано. Какое решение должно быть принято по этому спору?

4. В результате проверок, проведенных прокуратурой, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер, не затрагивая специфики труда работников в данной организации. Кроме того, в коллективном договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией.

Обязан ли работодатель заключать коллективный договор? В чем особенности коллективных договорных условий и каково их соотношение с нормами о труде? Законно ли включение в

коллективный договор указанного условия?

#### Контрольные вопросы

1. Дайте определение социального партнерства.
2. Назовите субъектов социального партнерства.
3. Перечислите основные принципы социального партнерства в сфере труда.
4. Назовите формы социального партнерства.
5. Дайте определение коллективного договора и назовите его стороны.
6. Каков порядок разработки проекта и заключения коллективного договора?
7. Что является содержанием коллективного договора?
8. Каковы срок и сфера действия коллективного договора?
9. Дайте определение соглашения и назовите его виды.
10. Каков порядок разработки проекта и заключения соглашения?
11. Как осуществляется контроль за выполнением коллективного договора, соглашения?

#### Тема 3. Правовое регулирование рынка труда, занятости и трудоустройства (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос, решение кейсов, правовых ситуаций.

#### Основные вопросы:

1. Понятие рынка труда. Общая характеристика законодательства о занятости населения.
2. Понятие безработного. Правовой статус безработного. Понятие подходящей работы, ее критерии. Социальная поддержка безработных. Государственная политика в сфере занятости. Государственные органы занятости и их полномочия.
3. Правовая организация трудоустройства.
4. Особенности трудоустройства иностранных граждан на территории РФ.

#### Задачи

1. Инженер Вдовина уволена в связи с ликвидацией организации. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Вдовиной предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отка-залась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата труда значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной? Какие доку-менты ей надо представить для регистрации в качестве безработной?

2. Чем Вы объясните наличие безработицы в промышленно развитых странах и в России?

3. На основе материалов печати, рекламных объявлений и т.п. составьте список наиболее престижных (и социально востребуемых) сегодня специальностей. Попытайтесь объяснить причину.

#### Контрольные вопросы

1. Что такое рынок труда? Назовите основные принципы государственной политики в области занятости.
2. Что такое занятость?
3. Какие категории граждан считаются занятыми?
4. Кто считается безработным?
5. Каков порядок регистрации безработных?
6. Какие социальные гарантии предусматривает законодательство при потере рабо-ты и безработице?

Интерактивные формы проведения занятий: диспут



## Тема 4. Трудовой договор (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос, решение конкретных жизненных ситуаций.

Основные вопросы:

1. Понятие, стороны и содержание трудового договора. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Роль и значение трудового договора в современных условиях.
2. Общий порядок заключения трудового договора. Документы, предоставляемые работником при приеме на работу. Гарантии при приеме на работу.
3. Виды трудовых договоров.
4. Аттестация работников: понятие, значение, круг аттестуемых, порядок проведения, правовые последствия.
5. Изменение условий трудового договора (переводы и перемещения на другую работу): понятие, виды, порядок осуществления; изменение существенных условий трудового договора. Отстранение от работы.
6. Прекращение трудового договора: основания и порядок.

Задачи

1. Руководитель общества с ограниченной ответственностью заключил с Петровым договор возмездного оказания услуг по обслуживанию электронных и электрических приборов. Проработав год, Петров потребовал от работодателя предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и оплаты больничного листа за дни болезни. Руководитель общества, ссылаясь на Гражданский кодекс Российской Федерации, отказал в удовлетворении требований по тем основаниям, что на гражданские отношения требования законодательства о труде не распространяются.  
Прав ли руководитель? Какова процедура заключения гражданско-правового и трудового договоров? В чем состоит их отличие? В каком порядке может быть разрешен спор?
2. Рюмина работала у индивидуального предпринимателя продавцом овощей с лотка. Поскольку ее заработная плата зависела от выручки, она часто работала по полторы – две смены, привлекая к работе свою мать и четырнадцатилетнюю дочь.  
Допускается ли такая работа действующим законодательством? Кто может выступать в качестве стороны трудового договора?
3. Фролов обратился в администрацию городского рынка, желая устроиться на работу охранником. Достигнув устного соглашения с администрацией о приеме на работу, Фролов приступил к выполнению обязанностей ночного сторожа.  
Проработав месяц и придя в день выплаты зарплаты в бухгалтерию, денег он не получил. Кассир сказал, что при приеме на работу Фролов не подписывал трудового договора и, следовательно, не является работником ночной охраны.  
Проанализируйте возникшую ситуацию и дайте консультацию Фролову.
4. Кокшарова была принята на работу в Камышловский филиал открытого акционерного общества «Екатеринбургская электрическая связь».  
Через некоторое время, узнав, что Кокшарова беременна, руководство акционерного общества сообщило ей о том, что она не является работником общества, поскольку ее прием на работу был осуществлен незаконно. В обоснование своей позиции руководство сослалось на то, что прием Кокшаровой был осуществлен на основании приказа руководителя филиала, однако филиал в соответствии с гражданским законодательством не признается юридическим лицом, и, соответственно, его руководитель не обладает правом приема и увольнения работников.  
Разрешите данную ситуацию. Подготовьте развернутое обоснование правильности позиции той или другой стороны.
5. При заключении трудового договора с начальником юридического отдела фирмы «Перспектив»

Ереминым были предусмотрены следующие условия: по истечении 3-х лет работы фирма приобретет для него квартиру, кроме того, было гарантировано дополни-тельное медицинское страхование и оплата семейного отдыха. Вместе с тем, в договоре была предусмотрена полная материальная ответственность Еремина, ненормированный рабочий день и отпуск продолжительностью 21 день.

Еремин отработал на указанных условиях 3 года и потребовал предоставление квар-тиры. Директор фирмы возражал, мотивируя свой отказ тем, что по нормам жилищного законодательства Еремин не нуждается в улучшении жилищных условий. Еремин обра-тился в суд.

Какое решение должно быть принято по данному спору?

6. Какие свои условия Вы включили бы в трудовой договор, нанимаясь на работу, связанную с:  
физическим трудом;  
умственным трудом?

7. Тихонов был принят на работу в НИИ связи с шестимесечным испытательным сроком. Отработав пять месяцев, он заболел. В период его болезни был издан приказ об увольнении Тихонова с работы, как не выдержавшего испытательного срока. Тихонов обратился в суд. Правильно ли поступил работодатель?

8. Сафонова принята на работу бухгалтером со сроком испытания – 2 недели. На пятый день работы Сафонова заявила администрации, что работа ее не устраивает. Администрация ответила Сафоновой, что она может быть уволена только после исте-чения срока испытания. Сафонова на следующий день на работу не вышла и была уволена на прогул без уважительной причины. Законны ли действия администрации? Каков порядок прекращения трудового дого-вора в период испытательного срока?

Интерактивные формы проведения занятий: кейс-стади, ситуационная игра, диспут

## Тема 5. Персональные данные работника (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос, решение кейсов, правовых ситуаций.

Основные вопросы:

1. Понятие персональных данных работника.
2. Обработка персональных данных работника: понятие, принципы, критерии за-конности.
3. Получение, использование, хранение, передача, защита персональных данных работника.
4. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персо-нальных данных работника.

Контрольные вопросы

1. Что такое персональные данные работника?
2. Что понимается под обработкой персональных данных?
3. Как происходит обработка, передача персональных данных?
4. Какие способы защиты персональных данных Вы знаете?
5. Перечислите ответственность за распространение персональных данных.

Тема 6. Правовое регулирование меры труда: рабочее время, нормы труда, время отдыха (ОПК-5)  
Форма проведения занятия – опрос, решение кейсов, правовых ситуаций.

Основные вопросы:

1. Понятие меры труда. Понятие рабочего времени, его нормирование, виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное.
2. Понятие и виды рабочей недели, рабочего дня, рабочей смены.
3. Режим рабочего времени.
4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверх-урочная работа. Совместительство.
5. Нормирование труда. Нормы труда.
6. Понятие и виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы.
7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Задачи

1. При поступлении на работу 16-летнего Селезнева руководитель организации по-требовал, чтобы Селезнев был зачислен на условиях неполного рабочего времени и с обя-зательным поступлением на учебу в среднюю общеобразовательную вечернюю школу.  
С согласия Селезнева был издан приказ о его приеме на работу с неполным рабочим днем, поскольку он дал обязательство продолжать обучение в школе.  
Законны ли действия администрации?
2. Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика гото-вой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен 7-часовой рабочий день.  
Через два года она обратилась к администрации швейного объединения установить для нее 4-часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире.  
Администрация, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7-часового рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию.  
Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила работница? Како-вы основания и порядок его установления? Законны ли действия администрации?
3. Перед руководителем общества с ограниченной ответственностью возник ряд во-просов, с которыми он обратился к юрисконсульту:
  - а) в чем отличие неполного рабочего времени и сокращенного рабочего времени;
  - б) в чем отличие сверхурочной работы и работы с ненормированным рабочим днем?Ответьте на поставленные вопросы.
4. Директор автотранспортной организации в целях надлежащего обслуживания пассажиров своим приказом ввел для водителей автобусов, работающих на городских и пригородных линиях, рабочий день с разделением на две части. Продолжительность пе-рерыва составляла 3-4 часа.  
Группа водителей, считая приказ директора незаконным, обратилась с жалобой на действия директора в Гострудинспекцию.  
Правомерны ли действия директора? Допускается ли разделение рабочего дня на ча-сти? Какие меры должны быть предприняты по жалобе водителей?
5. Генеральный директор ПАО «Зенит» утвердил график сменности, согласно кото-рому работникам, не достигшим совершеннолетия, и работникам с вредными условиями труда установлена 8-часовая рабочая смена. Для недопущения переработки работникам от 15 до 16 лет представлялось 4, а работникам от 16 до 18 лет и занятым на работах с вредными условиями труда – 3 свободных от работы дня.

Соответствует ли данный график сменности законодательству о труде?

6. Работники общества с ограниченной ответственностью «Ласточка» с восьмичасовым рабочим днем потребовали от работодателя сократить рабочий день на два часа в предвыходные и предпраздничные дни.

Подлежит ли удовлетворению требование работников?

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие рабочего времени.
2. Какие периоды входят в состав рабочего времени?
3. Какие виды рабочего времени установлены в действующем трудовом законодательстве?
4. Для каких категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени?
5. В чем отличие неполного и сокращенного рабочего времени?
6. Назовите виды режимов рабочего времени и порядок их установления.
7. Каков порядок привлечения работника к сверхурочным работам?
8. Что следует понимать под временем отдыха?
9. Какие виды времени отдыха установлены трудовым законодательством?
10. Каковы гарантии реализации права граждан на отдых?
11. Назовите и охарактеризуйте виды отпусков.
12. Расскажите о порядке предоставления работнику ежегодно оплачиваемого отпуска.
13. В каких случаях предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

Интерактивные формы проведения занятий: кейс-стади, ситуационная игра

## Тема 7. Правовое регулирование заработной платы (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос, решение кейсов, правовых ситуаций.

Основные вопросы:

1. Понятие и общая характеристика заработной платы. Критерии определения заработной платы.
2. Минимальная заработная плата. Средний заработок и его исчисление.
3. Тарифная система оплаты труда.
4. Системы и формы заработной платы.
5. Правовая охрана заработной платы.
6. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда: руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров; в особых условиях; занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда и иными особыми условиями труда; в местностях с особыми климатическими условиями; в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных; при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий, исполнении обязанностей отсутствующего работника; за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, при невыполнении норм труда; при изготовлении продукции, оказавшейся браком; при простое; при освоении новых производств (продукции).

Задачи

1. Макаров обратился в суд с иском к организации «Лира» о взыскании недополученной заработной платы и денежной компенсации за неиспользованный отпуск. Он указал, что в течение двух лет работал в организации бухгалтером, а затем, после преобразования ее в производственный кооператив, продолжал работать бухгалтером в кооперативе. Однако администрация кооператива, ссылаясь на то, что он член кооператива, отка-залась выплачивать причитающиеся ему денежные суммы. Правомерны ли действия администрации? Каковы принципы оплаты труда в Рос-сийской Федерации? Как следует решить спор?
2. Приказом по заводу от 15 ноября инженер Смирнов был назначен конструктором с месячным окладом 10 000 р. Узнав, что по схеме должностных окладов по должности конструктора установлена «вилка» 10 000 – 15 000 р. в месяц, Смирнов потребовал назначения ему оклада в размере 15 000 р. Правомерно ли требование Смирнова? Каков порядок установления должностных окладов служащим и специалистам организации?
3. Бухгалтеру организации Селютиной предоставлен очередной отпуск на 28 календарных дней. За последние двенадцать месяцев работы ей были выплачены следующие суммы: основная зарплата – 12 000 р., премия за перевыполнение товарооборота – 6 800 р., посо-бие по временной нетрудоспособности за полмесяца – 6 000 р., вознаграждение по итогам работы за год – 12 000 р. Подсчитайте зарплату Селютиной за время отпуска.
4. По приказу начальника управления бытового обслуживания населения старший бухгалтер Ларина в течение месяца замещала главного бухгалтера, который находился в отпуске, а бухгалтер-ревизор Малышева замещала старшего экономиста Миронову, от-сутствующую на работе в связи со сдачей государственных экзаменов в институте. В каком порядке администрация должна оплатить труд указанных работников при выполнении ими обязанностей отсутствующих работников?
5. В мае администрация без согласия работника удержала из его заработка денежные суммы:  $\frac{1}{4}$  среднедневного заработка за опоздание на работу на 2 часа; аванса, полученного в 1-й половине месяца; подоходного налога; взноса в Пенсионный фонд;

профсоюзного взноса.

Все ли удержания являются обоснованными и законными?

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие заработной платы.
2. Назовите основные государственные гарантии по оплате труда работников.
3. Что такое минимальный размер оплаты труда?
4. Какие системы оплаты труда Вы знаете?
5. Каким образом происходит оплата труда, выполняемого в особых условиях?
6. Как оплачивается труд в условиях, отклоняющихся от нормальных?
7. Каков порядок выплаты заработной платы?
8. Как производится исчисление средней заработной платы?
9. К каким видам ответственности может быть привлечен работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы?

Интерактивные формы проведения занятий: кейс-стади, ситуационная игра

Тема 8. Гарантии и компенсации (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос, коллоквиум.

Основные вопросы:

1. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, при переезде на работу в другую местность.
3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Иные гарантии и компенсации.

Методические указания по изучению

Изучение данной темы следует начать с Конституции Российской Федерации, где закреплено право работников на труд, что является основной гарантией в сфере труда. Студенту необходимо дать юридический анализ ст. 37 Конституции Российской Федерации, а также указать юридические гарантии реализации ст. 46 Конституции Российской Федерации о праве всех граждан на судебную защиту их прав и свобод.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение гарантий и компенсаций.
2. Назовите случаи предоставления гарантий и компенсаций.
3. Перечислите гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, при переезде на работу в другую местность.
4. Перечислите гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
5. Назовите гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
6. Перечислите гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
7. Какие «иные» гарантии и компенсации Вы знаете?

## Тема 9. Ответственность субъектов трудовых отношений (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос, решение кейсов, конкретных жизненных ситуаций.

### Основные вопросы:

1. Понятие и виды юридической ответственности в сфере труда.
2. Понятие, основания, виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность работника. Полная материальная ответственность работника. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
3. Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения.
4. Материальная ответственность работодателя перед работником.
5. Понятие дисциплины труда, методы ее обеспечения. Правила внутреннего трудового распорядка. Обязанности работника и работодателя.
6. Меры поощрения за труд и порядок их применения.
7. Понятие дисциплинарной ответственности. Виды, порядок и сроки наложения дисциплинарных взысканий. Срок действия дисциплинарного взыскания.

### Задачи

1. Коллектив акционерного общества «Подшипниковый завод» успешно завершил работу в первом полугодии 2007 г. Директор акционерного общества наградил многих работников ценными подарками, пятьдесят работников получили денежные премии в крупных размерах, двадцать работников получили бесплатные путевки в санатории.  
Что является основанием для поощрения работников? Какие виды поощрений может применять работодатель? Каковы правила поощрения работников?
2. Во время ночной смены на унитарном предприятии возник пожар, который предотвратил один из рабочих.  
Профком поставил перед администрацией вопрос об объявлении ему благодарности и выплате премии. Однако администрация отказалась от поощрения рабочего, так как шесть месяцев назад на него было наложено взыскание за нарушение трудовой дисциплины.  
Правомерен ли отказ администрации поощрить работника?
3. Приказом от 7 августа токарям Глухову и Тетереву начальник цеха объявил выговор за то, что они, играя в волейбол в обеденный перерыв, разбили мячом оконное стекло в механической мастерской.  
Можно ли рассматривать это действие как дисциплинарный проступок? Правомочен ли начальник цеха издавать приказы о дисциплинарном взыскании?
4. При утверждении правил внутреннего трудового распорядка табачной фабрики директором было предложено включить в перечень мер дисциплинарных взысканий постановку на вид, замечание, предупреждение, выговор, строгий выговор, строгий выговор с предупреждением, лишение отпуска для совершающих прогулы, штраф для появившихся на работе в нетрезвом состоянии и увольнение.  
Можно ли признать такое предложение правомерным?
5. Директор агрофирмы своим приказом освободил Чернова от должности главного агронома за злоупотребление спиртными напитками и перевел на должность бригадира полеводческой бригады. Чернов не согласился с таким переводом и обратился к главе местной администрации с просьбой об отмене данного приказа, считая, что председатель РАПО превысил свои права.  
В чем выразилось нарушение закона?

Интерактивные формы проведения занятий: кейс-стади, ситуационная игра

Тема 10. Правовое регулирование охраны труда (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос (собеседование, коллоквиум), решение кейсов, правовых ситуаций.

Основные вопросы:

1. Понятие, содержание, значение охраны труда. Система нормативно-правовых актов об охране труда.
2. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
3. Права и обязанности субъектов трудового права в области охраны труда.
4. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.
5. Специальные правила по охране труда некоторых категорий работников. Меди-цинские осмотры некоторых категорий работников
6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 11. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос (собеседование, коллоквиум), решение кейсов, правовых ситуаций.

Основные вопросы:

1. Понятия и основания дифференциации нормативно-правовых актов о труде.
  2. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (субъектная дифференциация).
  3. Особенности правового регулирования труда, связанные с экономическими и организационно-хозяйственными особенностями работодателя.
  4. Особенности правового регулирования, связанные с характером труда.
  5. Особенности правового регулирования труда, связанные с местом выполнения работы.
- По теме проводится диспут.

Тема 12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос (собеседование, коллоквиум).

Основные вопросы:

1. Права и обязанности работодателя и работников по подготовке и переподготовке кадров.
2. Ученический договор: понятие, содержание. Время ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности сторон ученического договора. Прекращение ученического договора.

Тема 13. Защита трудовых прав и интересов работников (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос (собеседование, коллоквиум).

Основные вопросы:

1. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и интересов работников.
2. Государственный контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде: понятие, виды. Федеральная инспекция труда, её задачи. Функции, права и обязанности. Специализированные федеральные надзорные органы.
3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
4. Самозащита работниками трудовых прав: понятие, формы.

Интерактивные формы проведения занятий: разбор конкретных ситуаций



## Тема 14. Трудовые споры и порядок их рассмотрения (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос (собеседование, коллоквиум), решение кейсов, правовых ситуаций.

### Основные вопросы:

1. Понятие и классификация трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Органы, рассматривающие трудовые споры. Подведомственность и подсудность трудовых споров.
2. Комиссия по трудовым спорам (КТС): порядок организации, компетенция. Сроки обращения в КТС, порядок рассмотрения споров и принятия решений КТС. Исполнение решений КТС.
3. Судебный порядок урегулирования трудовых споров: подведомственность, подсудность, сроки обращения. Исполнение решений суда.
4. Коллективные трудовые споры. Примириительные процедуры. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Сроки рассмотрения споров.
5. Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки. Признание забастовки незаконной и её правовые последствия. Правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах: за уклонение от участия в примирительных процедурах, за невыполнение соглашения, за незаконные забастовки.

### Задачи

1. Бухгалтер Комиссарова, инвалид 2 группы по зрению, работала полный рабочий день, хотя в соответствии с медицинским заключением ей была рекомендована работа не более 4 часов в день. Проработав месяц, Комиссарова обратилась к администрации с заявлением об оплате ей за сверхурочную работу. Однако на свою просьбу получила отказ. Комиссарова обратилась с жалобой в вышестоящую организацию. Руководитель вышестоящей организации порекомендовал Комиссаровой рассмотреть ее жалобу в комиссии по трудовым спорам. Правильно ли поступил руководитель организации? Кто и каким образом должен разрешить данный спор?
2. Вахтер Бричкин 20 октября обратился в комиссию по трудовым спорам с просьбой обязать работодателя оплатить работу сверхурочно 10 апреля, 15 – 18 июня и 1 июля. Комиссия решением от 25 октября отказала в рассмотрении его заявления в связи с пропуском срока на обращение в комиссию. Суд не стал рассматривать заявление вахтера, поскольку трудовой спор в организации не был разрешен по существу. Правильно ли поступили указанные органы? Куда следует обратиться Бричкину после отказа суда?
3. Преподаватель института Рогожников уволился по собственному желанию 15 мая. Через три с половиной месяца он обратился в комиссию по трудовым спорам с просьбой о восстановлении на прежней работе. В заявлении он указал, что уволился под давлением администрации, которая угрожала расторгнуть с ним трудовой договор за совершение аморального проступка. КТС отказала в приеме заявления в связи с истечением срока обращения. Рогожников обратился в суд. Проанализируйте спорную ситуацию.
4. Бригаде строителей, в которой занято 15 человек, не была выплачена премия за досрочный ввод в эксплуатацию законченного объекта. Неоднократные обращения бригадира к начальству результатов не дали. Бригада решила объявить забастовку. Поручили бригадиру выяснить, как это сделать. Бригадир спросил об этом знакомого студента экономического факультета, изучавшего трудовое право.

Дайте ответ бригадиру.

5. Коллектив преподавателей вуза принял решение о присоединении к всероссийской забастовке, объявленной ЦК профсоюза.

Организацию забастовки поручили профком вуза.

Какие действия должен предпринять профком?

6. Администрация аэропорта обратилась в районный суд с иском о признании незаконной однодневной забастовки авиадиспетчеров.

Суд требование удовлетворил. Начальник аэропорта объявил выговоры трем диспетчерам, а одного уволил за прогул.

Профком обжаловал решение районного суда в областной.

Как следует поступить коллегии по гражданским делам этого суда? Какими могут быть последствия ее решения для наказанных работников? Какой орган может признать забастовку незаконной?

Контрольные вопросы

1. Назовите виды и причины трудовых споров.
2. Дайте определение индивидуального трудового спора.
3. Какова подведомственность индивидуальных трудовых споров?
4. Расскажите о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
5. Раскройте судебный порядок рассмотрения трудовых споров.
6. Дайте определение и назовите виды коллективных трудовых споров.
7. Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров?
8. Каков порядок объявления забастовки?
9. Каковы основания признания забастовки незаконной?
10. Какова ответственность организаторов незаконной забастовки?

Тема 15. Общая характеристика международно-правового регулирования труда (ОПК-5)

Форма проведения занятия – опрос (собеседование, коллоквиум).

Основные вопросы:

1. Понятие, значение, основные этапы развития международно-правового регулирования труда. Основные принципы международно-правового регулирования труда. Международное публичное и международное частное трудовое право.
2. Международная организация труда, её основные функции, задачи. Статус конвенций, деклараций, рекомендаций МОТ.
3. Источники международно-правового регулирования труда.
4. Механизм контроля за применением международно-правовых стандартов труда.

Контрольные вопросы

1. Назовите понятие, значение, основные этапы развития международно-правового регулирования труда.
2. Перечислите основные принципы международно-правового регулирования труда.
3. Чем отличается международное публичное и международное частное трудовое право?
4. Расскажите об основных функциях Международной организации труда, её основные функции, задачи.
5. Каков статус конвенций, деклараций, рекомендаций МОТ.
6. Перечислите источники международно-правового регулирования труда.
7. Каковы механизмы контроля за применением международно-правовых стандартов труда?

Тема 1. Понятие трудового права (ОПК-5)

Трудовое право [Электронный ресурс]. Тема 1 : Понятие, предмет, метод, принципы трудового права. - [Екатеринбург] : [б. и.], [2019]. <http://lib.wbstatic.usue.ru/201908/70.mp4>

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы)

Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда (ОПК-5)

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы)

Тема 3. Правовое регулирование рынка труда, занятости и трудоустройства (ОПК-5)

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы)

Тема 4. Трудовой договор (ОПК-5)

Трудовое право [Электронный ресурс]. Тема 2 : Трудовой договор. - [Екатеринбург] : [б. и.], [2019]. <http://lib.wbstatic.usue.ru/201908/71.mp4>

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы)

Тема 5. Персональные данные работника (ОПК-5)

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы)

Тема 6. Правовое регулирование меры труда: рабочее время, нормы труда, время отдыха (ОПК-5)

Трудовое право [Электронный ресурс]. Тема 3 : Рабочее время и время отдыха. - [Екатеринбург] : [б. и.], [2019]. <http://lib.wbstatic.usue.ru/201908/72.mp4>

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы).
5. Обзор правовых позиций.

Тема 7. Правовое регулирование заработной платы (ОПК-5)

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы)

Тема 8. Гарантии и компенсации (ОПК-5)

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы)

Тема 9. Ответственность субъектов трудовых отношений (ОПК-5)

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы).
5. Обзор правовых позиций.

Тема 10. Правовое регулирование охраны труда (ОПК-5)

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы)

Тема 11. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (ОПК-5)

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы)

Тема 12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников (ОПК-5)

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы)

Тема 13. Защита трудовых прав и интересов работников (ОПК-5)

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы).
5. Обзор правовых позиций.

Тема 14. Трудовые споры и порядок их рассмотрения (ОПК-5)

1. Повторение материала лекций
2. Самостоятельное изучение темы курса.
3. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
4. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы)

Тема 15. Общая характеристика международно-правового регулирования труда (ОПК-5)

1. Самостоятельное изучение темы курса:  
Понятие, значение, основные этапы развития международно-правового регулирования труда.  
Основные принципы международно-правового регулирования труда.  
Международное публичное и международное частное трудовое право.  
Международная организация труда, её основные функции, задачи. Статус конвенций, деклараций, рекомендаций МОТ.  
Источники международно-правового регулирования труда.  
Механизм контроля за применением международно-правовых стандартов труда.
2. Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
3. Выполнение домашнего устного задания (ответы на вопросы)

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ  
не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
Материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
не предусмотрено.

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
не предусмотрено

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### ***По заявлению студента***

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сайт библиотеки УрГЭУ**

<http://lib.usue.ru/>

### **Основная литература:**

1. Елфимова Трудовое право. Курс лекций. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права. Тема 1 [Электронный ресурс]:. - [Екатеринбург]: [б. и.], [2019]. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/201908/70.mp4>
2. Елфимова Трудовое право. Курс лекций. Трудовой договор. Тема 2 [Электронный ресурс]:. - [Екатеринбург]: [б. и.], [2019]. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/201908/71.mp4>
3. Елфимова Трудовое право. Курс лекций. Рабочее время и время отдыха. Тема 3 [Электронный ресурс]:. - [Екатеринбург]: [б. и.], [2019]. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/201908/72.mp4>
4. Лебедев В.М., Белинин А.А., Воронкова Е.Р. и др. Трудовое право [Электронный ресурс]:учебник. - , 2024. - 376 с – Режим доступа: <https://znanium.ru/catalog/product/2129965>
5. Головина С.Ю. Трудовое право России [Электронный ресурс]:учебное пособие. - , 2024. - 368 с – Режим доступа: <https://znanium.ru/catalog/product/2117069>

### **Дополнительная литература:**

1. Зарипова З. Н., Шавин В. А. Трудовое право [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 320 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/511326>
2. Зарипова З. Н., Клепоносова М. В., Шавин В. А. Трудовое право. Практикум [Электронный ресурс]:учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 197 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/512239>
3. Шаронов С. А., Рыженков А. Я. Трудовое право России [Электронный ресурс]:учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 469 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/510495>
4. Абалдуев В. А. ТРУДОВОЕ ПРАВО.ТЕСТЫ. Учебное пособие для вузов [Электронный ресурс]:. - , 2023. - 92 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/519741>

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ**

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### Перечень лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Microsoft Office 2016.Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020 Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

### Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Консультант +. Срок действия лицензии до 31.12.2024

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

## 11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

### 7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

#### К экзамену

1. Предмет трудового права.
2. Особенности метода трудового права.
3. Основные принципы трудового права.
4. Система трудового права и система трудового законодательства: их сущность и отличительные признаки.
5. Основные источники трудового права. Действие законов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
6. Трудовые правоотношения: понятие, элементы. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
7. Основные субъекты трудовых правоотношений: виды, особенности трудовой правосубъектности.
8. Социальное партнерство в трудовом праве: понятие, принципы, уровни.
9. Коллективный договор: понятие и содержание.
10. Порядок заключения коллективного договора.
11. Понятие занятости. Категории занятых граждан.
12. Порядок и условия признания гражданина безработным.
13. Трудовой договор: понятие, содержание.
14. Виды трудовых договоров. Основания заключения срочного трудового договора.
15. Порядок приёма на работу.
16. Испытание при приёме на работу.
17. Перевод на другую работу: понятие, виды. Отличие переводов от перемещений.
18. Порядок изменения определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
19. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
20. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным для работника основаниям.
21. Порядок расторжения трудового договора по сокращению численности или штата работников организации или индивидуального предпринимателя.
22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника.
23. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
24. Персональные данные работника: понятие, общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.
25. Рабочее время: понятие, виды, особенности установления и оплаты.
26. Сверхурочная работа: понятие, порядок и основания привлечения.
27. Режим рабочего времени: понятие, виды. Организация учета рабочего времени и его виды.
28. Понятие и виды времени отдыха.
29. Ежегодный оплачиваемый отпуск: порядок предоставления, продление, перенесение, разделение на части, замена денежной компенсацией. Отзыв из отпуска.
30. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы.
31. Оплата труда работника: понятие, формы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.



32. Основные системы оплаты труда работников: понятие, виды, порядок установления.
  33. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных: в выходные и праздничные дни, в ночное время, в местностях с особыми климатическими условиями. Оплата времени простоя и сверхурочных работ.
  34. Нормирование труда.
  35. Понятие и виды гарантийных и компенсационных выплат.
  36. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки и при переезде на работу в другую местность.
  37. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования.
  38. Компенсационные выплаты работникам, связанные с расторжением трудового договора.
  39. Дисциплина труда: понятие и методы обеспечения. Поощрение за труд.
  40. Дисциплинарные взыскания: основания, виды, порядок применения.
  41. Ученический договор: понятие, виды, содержание.
  42. Понятие и организация охраны труда. Основные обязанности работодателя в области охраны труда.
  43. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
  44. Материальная ответственность работодателя перед работником.
  45. Виды материальной ответственности работника перед работодателем.
  46. Порядок взыскания материального ущерба с работника.
  47. Государственные органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда, их виды.
  48. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Самозащита трудовых прав.
  49. Порядок учёта мнения профоргана при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
  50. Индивидуальные трудовые споры: понятие, органы по их рассмотрению.
  51. Комиссии по трудовым спорам: порядок образования и рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
  52. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров судами.
  53. Примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров.
  54. Забастовки: понятие, виды, запрещение. Локаут.
  55. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
  56. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
  57. Особенности регулирования труда руководителей организаций.
  58. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
- Отличие совместительства от совмещения.
59. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.
  60. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
  61. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
  62. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
  63. Особенности регулирования труда работников транспорта.
  64. Особенности регулирования труда педагогических работников.

**7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к экзамену**

**Задания закрытого типа**

1. Сколько часов в неделю не может превышать нормальная продолжительность рабочего времени? (ОПК-5)

- а) 40 часов в неделю;
- б) 50 часов в неделю;
- в) 60 часов в неделю;
- г) 70 часов в неделю.

2. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора регламентируется (ОПК-5):

- а) Конституцией РФ;
- б) Международными договорами РФ;
- в) Гражданским кодексом РФ;
- г) Трудовым кодексом РФ.

3. Сколько часов для каждого работника не должна превышать продолжительность сверхурочной работы за год (ОПК-5)?

- а) 60 часов;
- б) 90 часов;
- в) 120 часов;
- г) 150 часов.

4. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок (ОПК-5):

- а) не более трех лет;
- б) не более четырех лет;
- в) не более пяти лет;
- г) не менее 1 года.

5. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за (ОПК-5):

- а) две недели;
- б) три недели;
- в) четыре недели;
- г) два месяца.

6. Предусматривается обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с (ОПК-5):

- а) расторжению трудового договора по соглашению сторон;
- б) расторжением трудового договора по инициативе работодателя;
- в) увольнением работника за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- г) расторжением трудового договора по инициативе работника.

7. Прием на работу оформляется (ОПК-5):

- а) трудовым договором;
- б) устным распоряжением работодателя;

- в) приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора;
- г) внесением соответствующей записи в трудовую книжку.

8. К однократному грубому нарушению работником трудовых обязанностей не относится (ОПК-5):

- а) прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

9. К основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя не относится (ОПК-5):

- а) ликвидация организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- б) недобросовестное отношение к исполнению обязанностей;
- в) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- г) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

10. К основаниям прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон не относится (ОПК-5):

- а) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- б) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- в) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- г) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

### **Задания открытого типа**

1. За трехдневный прогул слесарю-сантехнику Сидорову был объявлен выговор, кроме того, он был лишен месячной премии, и очередной отпуск у него был сокращен на 3 дня. Начальник ЖЭКа Плющенко, к которому рабочий обратился с жалобой на тройное наказание за один и тот же проступок, заявил, что за прогул могут применяться любые дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения. Обоснована ли жалоба рабочего? Правомерны ли действия администрации? (ОПК-5)

2. Правовые ситуации, возникшие при трудоустройстве Марениной Ирины. Необходимо найти и исправить ошибки в тексте, подчеркнув их: Марениной заключила с компанией, предоставляющей юридические услуги, срочный трудовой договор на 7 лет. Она приступила к выполнению трудовых обязанностей на следующий день после заключения договора, так как в нём не была указана конкретная дата начала трудовых обязанностей. Как только Маренина приступила к работе, так сразу её трудовой договор вступил в силу. В числе обязательных условий в трудовой договор была включена информация об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны и об условиях оплаты труда. В перечень дополнительных условий вошли трудовая функция, условия труда на рабочем месте и режим рабочего времени и отдыха. (ОПК-5)
3. Заботин, занимающийся предпринимательской деятельностью, арендовал у Сырцева половину дома, принадлежащего ему на праве собственности. Одним из условий договора аренды было обязательство Сырцева обеспечить уборку и охрану помещения за дополнительную плату, которая ему производилась ежемесячно по нормам, применяемым для оплаты таких работ в государственной организации. Вскоре Сырцев заболел и потребовал у Заботина оплаты "больничного листа". Подлежит ли удовлетворению требование Сырцева? (ОПК-5)
4. Начальник цеха Николаев был уволен на основании п. 10 ст. 81 ТК РФ (за однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей), в связи с опозданием на совещание на один час. Районный суд, куда обратился Николаев с жалобой на увольнение, восстановил его на работе. Администрация не согласилась с решением районного суда и обжаловала его. Правомерно ли увольнение начальника цеха? (ОПК-5)
5. В связи с уклонением от предоставления декларации о доходах Старикову было отказано в приеме на работу на должность начальника отдела внешнеэкономических связей Администрации Омской области. В своей жалобе на действия Администрации Стариков указал, что при трудоустройстве им были представлены все документы, перечисленные в соответствующей норме Трудового кодекса. Сославшись на положения ТК, запрещающие требовать при приеме на работу документы, не предусмотренные законодательством, Стариков требовал признать действия Администрации незаконными, направленными на дискриминацию в зависимости от имущественного положения. Обоснована ли позиция Старикова? Какими нормативными актами регулируются трудовые отношения государственных служащих субъектов Российской Федерации? (ОПК-5)
4. Начальник цеха Николаев был уволен на основании п. 10 ст. 81 ТК РФ (за однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей), в связи с опозданием на совещание на один час. Районный суд, куда обратился Николаев с жалобой на увольнение, восстановил его на работе. Администрация не согласилась с решением районного суда и обжаловала его. Правомерно ли увольнение начальника цеха? (ОПК-5)
5. Не получив в полном объеме расчета при увольнении, Пушнова обратилась в комиссию по трудовым спорам с заявлением о выплате ей недостающей части заработной платы. В ходе разбирательства было установлено, что при заключении трудового договора ей была установлена заработная плата, в два раза превышающая предусмотренную штатным расписанием. Все время работы на предприятии заработная плата выплачивалась Пушной в размере, предусмотренном трудовым договором. Однако после подачи ею заявления об увольнении директор

распорядился снизить ей заработную плату до размеров, установленных штатным расписанием, мотивируя это необходимостью приведения всех отношений по оплате труда в соответствии с законодательством.

*Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам? (ОПК-5)*

6. У бухгалтера производственного кооператива Макаровой, работающей по трудовому договору, выявлена недостача на 7 000 рублей, а у кладовщика Есиповой, члена кооператива, - на 12 000 рублей. На заседании правления кооператива председатель предложил уволить обоих по п. 7 ст. 81 ТК. Однако Макарова и Есипова против увольнения возражали: Макарова сослалась на то, что нарушение совершено ею впервые, а Есипова – на то, что она беременна.

Каким образом следует поступить членам правления кооператива? Какими нормативными актами регулируется труд лиц, работающих в кооперативных организациях? (ОПК-5)

7. В связи с двухмесячной задержкой в выплате заработной платы работницы бухгалтерии Предприятия тепловых сетей и котельных г. Омска приняли решение о приостановке работы. По истечении двух дней руководитель предприятия издал приказ о привлечении названных работников к дисциплинарной ответственности, расценив их действия как противоречащие трудовому законодательству, запрещающему приостановку работы в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения. В суде, куда обратились не согласные с наказанием работники, их адвокат сослался на постановление Конституционного суда РФ от 17 мая 1995г., которым положения закона, ограничивающие права работников на забастовку на основании одной лишь их принадлежности к определенной отрасли, признаны неконституционными.

*Какое решение с вашей точки зрения должен принять суд? (ОПК-5)*

8. Пятнадцатилетний Соловьёв был принят на работу в качестве ученика повара в ресторан «Глория». Его отец потребовал от директора ресторана увольнения своего сына, поскольку тот поступил на работу вопреки запрету родителей. По мнению отца, семья материально обеспечена, и подросток должен учиться в дневной общеобразовательной школе, чтобы получить полное среднее образование. Вызванный в кабинет директора ресторана Соловьёв заявил отцу и директору ресторана, что он хочет получить востребованную в дальнейшем специальность и намеревается продолжить учёбу в вечерней школе.

С какого возраста допускается заключение трудового договора? Может ли отец потребовать прекращения трудовых отношений своего несовершеннолетнего сына? Как должен поступить директор ресторана? (ОПК-5)

9. На собрании учредителей ОАО «Лесхоз» было принято решение об увольнении генерального директора и его заместителя в связи с передачей лесхоза в аренду ООО «Кедр» сроком на три года. Генеральный директор с решением учредителей не согласился и, считая своё увольнение незаконным, обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд по данному делу?

3. Несовершеннолетний Маркин в связи с тем, что был задержан на проходной с тремя экземплярами отпечатанной в типографии книги, был уволен директором типографии по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение Маркина? Каков порядок увольнения несовершеннолетних по инициативе работодателя? Дайте правовую оценку ситуации. (ОПК-2)

4. Сергеева, воспитывающая шестилетнего ребёнка без мужа, систематически опаздывала на работу, допускала прогулы и появление на работе в нетрезвом состоянии.

При этом она оправдывала свои поступки трудностями жизни одинокой матери. При проведении мероприятий по сокращению штата её должность была сокращена, а Сергеева уволена по п. 2 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка. При выдаче Сергеевой трудовой книжки начальник отдела кадров сказал ей, чтобы она не обращалась никуда с жалобой, поскольку её нарушения трудовой дисциплины зафиксированы в деле, и она давно заслуживала увольнения.

Оцените законность увольнения Сергеевой. (ОПК-5)

10. По окончании временной работы, продолжавшейся с 4 мая по 10 июля 2015 г., был уволен без предупреждения Валуев, работавший в магазине грузчиком. Валуев потребовал выплаты ему выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск. Директор магазина требования работника оставил без внимания.

Дайте правовую оценку ситуации. (ОПК-3)

11. Фирма, проводя реорганизацию, сократила свой персонал и уволила некоторых работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ. В отношении постоянных работников были выполнены требования ст. 178 и 180 ТК РФ, а совместители были уволены без предупреждения и каких-либо денежных компенсаций.

Правомерны ли действия работодателя? (ОПК-5)

12. В организации работал дворником подросток в возрасте 13 лет. В оплате труда ему отказали, т. к. он не может быть стороной трудового договора.

Правомерен ли отказ работодателя? (ОПК-5)

13. По вине генерального директора акционерного общества последнему были причинены убытки. АО обратилось в суд с иском к генеральному директору о возмещении причиненных убытков в полном объеме в соответствии со ст. 15 ГК РФ. Возражая против иска, ответчик обратил внимание суда на то, что он состоит с АО в трудовых отношениях, и поэтому размер его ответственности перед АО должен определяться нормами трудового, а не гражданского законодательства.

Кто прав в возникшем споре? Какие отношения складываются между генеральным директором и АО и какими нормами права они регулируются? (ОПК-5)

14. 21 мая 2015 г. в комиссию по трудовым спорам организации обратился техник Барсуков о снятии с него дисциплинарного взыскания, объявленного приказом директора от 2 февраля 2015 г. Барсуков пояснил, что ранее не мог обратиться, т. к. был длительно болен, подтвердив это больничным листом.

КТС на заседании 25 мая 2015 г., на котором присутствовало два представителя со стороны работников и два представителя со стороны работодателя из 10 членов комиссии, вынесло решение об отказе Барсукову в рассмотрении спора в связи с тем, что им пропущен срок для обращения в КТС. Кроме того, по мнению председателя КТС, спор о снятии дисциплинарного взыскания может быть рассмотрен только в суде.

Правильно ли поступила КТС, отказав в рассмотрении заявления Барсукова о снятии с него дисциплинарного взыскания? Какова компетенция КТС? Каковы сроки обращения в КТС? Каков порядок рассмотрения трудового спора в КТС? (ОПК-5)

15. Кузнецова 10 мая подала заявление об увольнении по собственному желанию. Это заявление поступило от директора завода в отдел кадров с резолюцией об увольнении 12 мая.

Кузнецова обратилась в комиссию по трудовым спорам завода о восстановлении её на работе, пояснив, что срок, с которого она хотела уволиться, в заявлении не указан, и ее могли уволить лишь через 2 недели после подачи заявления. Кроме того, ей неоднократно предлагали уволиться «по-хорошему» и, наконец, перевели на другую работу с целью

принудить уволиться по собственному желанию, с чем она была вынуждена согласиться и подать заявление об увольнении.

Определите подведомственность спора. Обоснуйте решение по этому делу. Оформите протокол заседания комиссии по трудовым спорам, вводную часть заполните произвольно. (ОПК-5)

16. Заместитель начальника механосборочного цеха обратился в КТС завода с заявлением об отмене приказа директора, которым ему был объявлен выговор за необеспечение выполнения срочного заказа. Секретарь КТС отказалась принимать у него заявление, пояснив, что в КТС могут обращаться только рядовые работники. Поскольку заявитель является руководящим работником, он должен свой трудовой конфликт решать в порядке подчинённости.

Дайте правовую оценку действиям секретаря КТС. (ОПК-5)

17. Общее собрание работников ОАО «Маштрансбыт» приняло решение о начале бессрочной забастовки, требуя погашения предприятию задолженности по государственным заказам и расторжения трудового договора с исполнительным директором завода, по вине которого, по мнению большинства работников, предприятие оказалось в тяжёлом финансово-экономическом положении.

Работодатель обратился с иском о признании забастовки незаконной в районный суд.

Является ли данная забастовка незаконной? В какой орган надлежит обратиться работодателю с заявлением о признании забастовки незаконной? (ОПК-5)

18. При подготовке коллективного договора представители токарного цеха выдвинули требование о предоставлении токарям дополнительного отпуска в связи с тем, что у них очень грязная и напряжённая работа. Руководство завода пояснило: у всех рабочих станкостроительного завода работа трудная и грязная. Но в цехах имеется душ и выдаётся спецодежда. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска завод не имеет возможности. К тому же это не предусмотрено трудовым законодательством. Тогда представители рабочих токарного цеха объявили, что они будут готовить забастовку.

Оцените правомерность действий рабочих токарного цеха и возможность проведения ими забастовки. (ОПК-5)

19. Слесарь Мартынов 30 апреля вышел на работу в нетрезвом состоянии. На предложение работодателя покинуть рабочее место ответил оскорблением и учинил драку, в связи с чем был подвергнут административному аресту за мелкое хулиганство на пять суток. После отбытия наказания к работе его не допустили, поскольку приказом работодателя перевели дворником в хозяйственную часть организации. Мартынов выполнять функции дворника отказался и 10 июня был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Считая свое увольнение незаконным, он обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе и о взыскании с работодателя заработной платы за вынужденный прогул. В заявлении он отметил, что за время работы в данной организации ни разу не подвергался дисциплинарному взысканию.

Какое решение должен вынести суд? (ОПК-5)

20. Инженер организации Самойлов по заданию руководителя выехал в командировку на предприятие, расположенное в другом городе. На этом предприятии была установлена шестидневная рабочая неделя. По возвращении из командировки Самойлов обратился к руководителю с просьбой предоставить ему три дня отдыха за работу в субботу по месту командировки, поскольку в его организации установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье. Руководитель отказал Самойлову, считая его требования необоснованными. Последний обратился в КТС.

Как следует решить данный спор? Оформите решение КТС. (ОПК-5)

21. Профессор Кузнецов заключил трудовой договор с Сорокиной о выполнении ею секретарских обязанностей. В договоре оговаривались режим работы, заработная плата, выходные дни и предоставление ей ежегодного отпуска.

Какими источниками трудового права регулируются данные отношения? (ОПК-2)

22. По мнению студента Воробьева, к источникам трудового права относятся кроме прочих постановления пленумов Верховного суда РФ и решения Конституционного Суда РФ.

Являются ли данные акты источниками трудового права? (ОПК-5)

23. В ООО «Сервис» был заключен коллективный договор, которым предусмотрено, что работникам, совершившим прогул, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска уменьшается на количество дней прогула.

К какой группе источников трудового права относится коллективный договор? Могут ли в коллективном договоре устанавливаться условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством? (ОПК-5)

24. В трудовых договорах всех руководителей структурных подразделений ЗАО «Луч» предусмотрено, что им запрещено работать по совместительству у других работодателей. Несмотря на это, начальник отдела снабжения регулярно выполнял различные работы в другой организации, за что ему было объявлено замечание.

При этом начальник отдела кадров пояснил, что трудовой договор является главным правовым актом и нарушать его условия не вправе ни работник, ни работодатель.

Определите соотношение трудового договора и закона как источников трудового права. (ОПК-5)

25. Орган государственной исполнительной власти субъекта РФ принял нормативный правовой акт, увеличивающий выплаты при увольнении работника по сравнению с федеральным уровнем.

Имеет ли право субъект РФ принимать решения, улучшающие положение работников? (ОПК-5)

26. Руководитель общества с ограниченной ответственностью заключил с Петровым договор возмездного оказания услуг по обслуживанию электронных и электрических приборов.

Проработав год, Петров потребовал от работодателя предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и оплаты больничного листа за дни болезни. Руководитель общества, ссылаясь на Гражданский кодекс Российской Федерации, отказал в удовлетворении требований по тем основаниям, что на гражданские отношения требования законодательства о труде не распространяются.

Прав ли руководитель? Какова процедура заключения гражданско-правового и трудового договоров? В чем состоит их отличие? В каком порядке может быть разрешен спор? (ОПК-5)

27. Рюмина работала у индивидуального предпринимателя продавцом овощей с лотка. Поскольку ее заработная плата зависела от выручки, она часто работала по полторы – две смены, привлекая к работе свою мать и четырнадцатилетнюю дочь.

Допускается ли такая работа действующим законодательством? Кто может выступать в качестве стороны трудового договора? (ОПК-5)



27. Фролов обратился в администрацию городского рынка, желая устроиться на работу охранником. Достигнув устного соглашения с администрацией о приеме на работу, Фролов приступил к выполнению обязанностей ночного сторожа.

Проработав месяц и придя в день выплаты зарплаты в бухгалтерию, денег он не получил. Кассир сказал, что при приеме на работу Фролов не подписывал трудового договора и, следовательно, не является работником ночной охраны.

Проанализируйте возникшую ситуацию и дайте консультацию Фролову. (ОПК-5)

28. Кокшарова была принята на работу в Камышловский филиал открытого акционерного общества «Екатеринбургская электрическая связь».

Через некоторое время, узнав, что Кокшарова беременна, руководство акционерного общества сообщило ей о том, что она не является работником общества, поскольку ее прием на работу был осуществлен незаконно. В обоснование своей позиции руководство сослалось на то, что прием Кокшаровой был осуществлен на основании приказа руководителя филиала, однако филиал в соответствии с гражданским законодательством не признается юридическим лицом, и, соответственно, его руководитель не обладает правом приема и увольнения работников.

Разрешите данную ситуацию. Подготовьте развернутое обоснование правильности позиции той или другой стороны. (ОПК-5)

29. При заключении трудового договора с начальником юридического отдела фирмы «Перспект» Ереминым были предусмотрены следующие условия: по истечении 3-х лет работы фирма приобретет для него квартиру, кроме того, было гарантировано дополнительное медицинское страхование и оплата семейного отдыха. Вместе с тем, в договоре была предусмотрена полная материальная ответственность Еремина, ненормированный рабочий день и отпуск продолжительностью 21 день.

Еремин отработал на указанных условиях 3 года и потребовал предоставление квартиры. Директор фирмы возражал, мотивируя свой отказ тем, что по нормам жилищного законодательства Еремин не нуждается в улучшении жилищных условий. Еремин обратился в суд.

Какое решение должно быть принято по данному спору? (ОПК-5)

30. Тихонов был принят на работу в НИИ связи с шестимесячным испытательным сроком.

Отработав пять месяцев, он заболел. В период его болезни был издан приказ об увольнении Тихонова с работы, как не выдержавшего испытательного срока.

Тихонов обратился в суд.

Правильно ли поступил работодатель? (ОПК-5)

31. Сафонова принята на работу бухгалтером со сроком испытания – 2 недели.

На пятый день работы Сафонова заявила администрации, что работа ее не устраивает. Администрация ответила Сафоновой, что она может быть уволена только после истечения срока испытания.

Сафонова на следующий день на работу не вышла и была уволена на прогул без уважительной причины.

Законны ли действия администрации? Каков порядок прекращения трудового договора в период испытательного срока? (ОПК-5)

32. Воронов был уволен за разглашение сведений, представляющих коммерческую тайну. С увольнением он не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Свои требования Воронов мотивировал тем, что он не знал о том, что сведения, сообщенные им третьему лицу составляют коммерческую тайну.

Какое решение должен принять суд? (ОПК-5)