

Минобрнауки Российской Федерации

Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования

«Оренбургский государственный университет»

Кафедра гражданского права и процесса

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
«Б.1.Б.27 Трудовое право»

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Общий профиль

(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Заочная

Год набора 2017

Трудовое право: методические указания для обучающихся по освоению дисциплины / И. С. Яковлева; Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ. – Бузулук: БГТИ (филиал) ОГУ, 2017.

Составитель _____ И. С Яковлева
«___» _____ 2017 г.

Методические указания предназначены для студентов заочной формы обучения направления подготовки 40.03.01 Юриспруденции.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины являются приложением к рабочей программе по дисциплине «Трудовое право».

Содержание

1 Методические указания к лекционным занятиям	4
2 Методические указания к практическим занятиям	5
3 Методические указания к самостоятельной работе.....	6
4 Методические указания по написанию курсовой работы.....	7
5 Методические указания к консультациям.....	18
6 Методические указания к промежуточной аттестации по дисциплине.....	18
7 Список рекомендованной литературы.....	19

Введение

Право на труд является важнейшим конституционным правом каждого трудоспособного гражданина Российской Федерации. Реализация этого права, а также уровень социально-экономического развития государства зависит, прежде всего, от эффективности правового регулирования общественных отношений, возникающих в сфере труда. В основе правового регулирования отношений в данной области находится Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ), который был принят 30 декабря 2001 года и вступил в силу с 1 февраля 2002 года.

ТК РФ достаточно объемный документ. Он состоит из 62 глав, объединенных в 14 разделов и 6 частей и содержит 424 статьи. Несмотря на наличие отдельного кодифицированного акта на сегодняшний день имеется огромное количество нормативных актов, регулирующих данную сферу общественных отношений. При этом нарушение трудового законодательства – это явление достаточно распространенное. И объясняется это прежде всего, низким уровнем правовой культуры как работников, так и работодателей.

В настоящее время все трудовое законодательство направлено, прежде всего, на достижение компромисса, основанного на переговорах, посредничестве и сотрудничестве, что, в свою очередь, должно сыграть решающую роль в становлении реальной рыночной экономики. Именно с помощью права государство создает механизм, направленный на взаимный учет интересов сторон-участников трудовых отношений.

Трудовое право, как учебная дисциплина, включает в себя лекционный курс, семинарские (практические) занятия, и самостоятельную работу студентов с источниками трудового права, материалами судебной практики и специальной литературой. Настоящие рекомендации имеют целью оказание помощи студентам при изучении курса трудового права.

1 Методические указания к лекционным занятиям

Содержание лекции определяется рабочей программой. В ходе лекции студентам рекомендуется конспектировать ее основные положения, не стоит пытаться дословно записать всю лекцию, поскольку скорость лекции не рассчитана на аутентичное воспроизведение выступления лектора в конспекте. Тем не менее, она является достаточной для того, чтобы студент смог не только усвоить, но и зафиксировать на бумаге сущность затронутых лектором проблем, выводы, а также узловые моменты, на которые обращается особое внимание в ходе лекции. Основным средством работы на лекционном занятии является конспектирование.

Конспектирование – процесс мысленной переработки и письменной фиксации информации, в виде краткого изложения основного содержания, смысла какого-либо текста. Результат конспектирования – запись, позволяющая студенту немедленно или через некоторый срок с нужной полнотой восстановить полученную информацию. Конспект в переводе с латыни означает «обзор». По существу его и составлять надо как обзор, содержащий основные мысли текста без подробностей и второстепенных деталей. Конспект носит индивидуализированный характер: он рассчитан на самого автора и поэтому может оказаться малопонятным для других. Для того чтобы осуществлять этот вид работы, в каждом конкретном случае необходимо грамотно решить следующие задачи:

1. Сориентироваться в общей концепции лекции (уметь определить вступление, основную часть, заключение).
2. Увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли.

3. Выявить «ключевые» мысли, т.е. основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста.
4. Определить детализирующую информацию.
5. Лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Определения, которые дает лектор, стоит по возможности записать дословно и выделить другим цветом или же подчеркнуть. В случае изложения лектором хода научной дискуссии желательно кратко законспектировать существо вопроса, основные позиции и фамилии ученых, их отстаивающих. Если в обоснование своих выводов лектор приводит ссылки на справочники, статистические данные, нормативные акты и другие официально опубликованные сведения, имеет смысл лишь кратко отразить их существо и указать источник, в котором можно полностью почерпнуть излагаемую информацию.

Во время лекции студенту рекомендуется иметь на столах помимо конспектов также Трудовой кодекс РФ, иные необходимые законы и подзаконные акты, поскольку гораздо эффективнее следить за ссылками лектора на нормативный акт по его тексту, нежели пытаться воспринять всю эту информацию на слух. В случае возникновения у студента по ходу лекции вопросов, их следует записать и задать в конце лекции в специально отведенное для этого время.

По окончании лекции (в тот же или на следующий день, пока еще в памяти сохранилась информация) студентам рекомендуется доработать свои конспекты, привести их в порядок, дополнить сведениями с учетом дополнительно изученного нормативного, справочного и научного материала. Крайне желательно на полях конспекта отмечать не только изученные точки зрения ученых по рассматриваемой проблеме, но и выражать согласие или несогласие самого студента с законспектированными положениями, материалами судебной практики и т.п.

Лекционное занятие предназначено для изложения особенно важных, проблемных, актуальных в современной науке вопросов. Лекция, также как и семинарское, практическое занятие, требует от студентов определенной подготовки. Студент обязательно должен знать тему предстоящего лекционного занятия и обеспечить себе необходимый уровень активного участия: подобрать и ознакомиться, а при необходимости иметь с собой рекомендуемый преподавателем нормативный материал, повторить ранее пройденные темы по вопросам, которые будут затрагиваться в предстоящей лекции, вспомнить материал иных дисциплин. В частности, большое значение имеет подготовка по курсу «Теория государства и права».

Применение отдельных образовательных технологий требует специальной подготовки не только от преподавателя, но и участвующих в занятиях студентов. Так, при проведении лекции-дискуссии, которая предполагает разделение присутствующих студентов на группы, студент должен быть способен высказать свою позицию относительно выдвинутых преподавателем точек зрения.

2 Методические указания к практическим занятиям

При подготовке к соответствующей теме студентам рекомендуется обратиться к предложенному списку литературы. Обязательным является изучение соответствующей темы в учебнике, а также соответствующего раздела Трудового Кодекса РФ. Подготовка студента не должна ограничиваться вышеприведенными источниками, поскольку трудовое законодательство развивается динамично и необходимо обращаться к нормативным актам, регулирующим соответствующие правоотношения в сфере труда. Обращение к нормативным источникам, предложенным в списке, даже если они на момент поиска не действуют, позволит расширить представление студента о возможных способах регулирования правоотношений, развитии законодательства.

Надо принять во внимание, что предложен достаточно обширный перечень литературы. Нормативные акты в силу объективных причин имеют тенденцию к быстрому устареванию, поэтому рекомендуется пользоваться справочно-правовыми системами. При поиске нормативного материала «по ситуации» всегда можно получить самые современные нормы права, действующие в сфере труда.

Глубокие знания трудового права невозможны без обязательного сочетания приобретения определенных знаний на лекции с настойчивой подготовкой к практическим занятиям и преподаванием своего виденья (на основе соответствующих законов, практики их приложений и литературных источников) относительно решения того или другого вопроса, умения вести аргументированную полемику, отстаивать свою точку зрения на отмеченных занятиях.

Практическое занятие – одна из основных форм учебы при изучении курса трудового права, его цель заключается в отработке навыков практического применения норм трудового права для решения вопросов, которые возникают в процессе функционирования трудового законодательства.

Целью практического занятия является:

- углубление, систематизация, закрепление знаний;
- развитие общей культуры речи;
- формирование профессиональных и практических навыков, умение задавать вопрос и отвечать на него;
- аргументировано отстаивать свою точку зрения;
- применять полученные теоретические знания на практике (при решении задач).

Практические занятия проводятся в целях закрепления теоретических положений трудового законодательства, обобщения судебной практики и обсуждения мнений ученых-теоретиков. На практических занятиях студенты должны научиться работать с источниками в процессе теоретического решения задач и выявить практические навыки использования норм материального и процессуального права при проведении деловых игр, составлении правовых документов. Практические занятия призваны научить студентов использовать их теоретические знания и практические навыки в составлении деловых бумаг, выступлении перед аудиторией, проведении дискуссий. Студенты должны научиться воспринимать ситуации потенциальных споров с точки зрения различных участников и уметь обосновывать свою правовую позицию. При проведении практических занятий используется форма подготовки докладов по теоретическим и практическим проблемам трудового права с обобщением материалов российской и местной судебной практики, практики других правоприменительных органов (КТС, государственная инспекция труда, трудовой арбитраж, Федеральная Государственная служба занятости населения и т.д.)

3 Методические указания к самостоятельной работе

Самостоятельная работа студентов является одной из важнейших составляющих образовательного процесса. Независимо от полученной профессии и характера работы любой начинающий специалист должен обладать фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности своего профиля, опытом творческой и исследовательской деятельности по решению новых проблем, опытом социально-оценочной деятельности. Все эти составляющие образования формируются именно в процессе самостоятельной работы студентов, так как предполагает максимальную индивидуализацию деятельности каждого студента и может рассматриваться одновременно и как средство совершенствования творческой индивидуальности. Основным принципом организации самостоятельной работы студентов является комплексный подход, направленный на формирование навыков

репродуктивной и творческой деятельности студента в аудитории, при внеаудиторных контактах с преподавателем на консультациях и домашней подготовке.

Цель самостоятельной работы студента – осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою профессиональную квалификацию

Самостоятельная работа студентов предполагает выполнение практических заданий по дисциплине и решении тестовых заданий. При решении практических заданий необходимо просмотреть записи лекций и рекомендуемую литературу, усвоить необходимые для понимания понятия. Проверка выполнения практических заданий позволяет преподавателю проверить самостоятельную работу студента, а обучающемуся научиться мыслить самостоятельно, аргументировано защищать свою точку зрения.

Выполнение практических заданий позволяет:

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

В результате выполнения внеаудиторной самостоятельной работы студент должен знать:

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

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

4 Методические рекомендации студентам по написанию контрольной работы

Контрольная работа является одной из форм текущего контроля знаний студентов, представляющая собой самостоятельную практическую работу, направленную на конкретизацию знаний студента по изучаемой дисциплине, полученные им в ходе теоретических и семинарских занятий. Данная работа должна привить им навыки самостоятельного подбора, осмысления и обобщения научной информации и литературы. Контрольная работа студента представляет собой теоретическое исследование по актуальным вопросам трудового права, включает выполнение практического задания с использованием норм трудового законодательства.

Целью выполнения студентами контрольной работы по дисциплине «Трудовое право» является:

- систематизация и расширение знаний;
- формирование умений и навыков работы с монографической и другой научной литературой, а также нормативными документами;
- развитие умения правильно формулировать и раскрывать теоретические положения, аргументировать самостоятельные выводы и предложения на основе сопоставления различных мнений и взглядов;

– овладение правовой терминологией и др.

Одна из задач, которая должна решаться при выполнении контрольной работы – это выработка у студентов, изучающих трудовое право юридического мировоззрения, способности видеть любой факт через призму права.

Общие требования к выполнению контрольных работ

Контрольная работа должна:

- носить творческий и самостоятельный характер;
- отвечать требованиям логического и четкого изложения материала;
- представлять самостоятельное исследование отношений, регулируемых нормами трудового права;
- иметь оформление соответствующее установленным требованиям.

Работа не должна опираться исключительно на учебный материал - требуется ознакомление с широким кругом специальной литературы по соответствующей проблематике. Студент должен правильно пользоваться понятийным аппаратом.

Контрольная работа последовательно состоит из:

- титульного листа;
- содержания;
- основной части, включающей материал теоретических вопросов и практического задания;
- списка использованных источников

При выполнении работы по дисциплине «Трудовое право» обязательно обращение к источникам трудового права, мнению ведущих ученых в данной области, судебной практике, международному опыту.

Теоретические вопросы должны быть выполнены четким, конкретным, выразительным языком. При выполнении практического задания необходимо разрешать конкретные ситуации на основе норм трудового права с приложением оформленных документов.

Список используемых источников. После завершения работы принято помещать библиографический список используемой литературы. В список включают все источники, на которые имеются ссылки в тексте КР. Сведения об источниках следует располагать по видам источников. Нумерация источников в списке сохраняется сквозная. Структурный элемент «Список используемых источников» размещают после выполнения всех заданий. Словосочетание «Список используемых источников» приводят в верхней части листа, посередине, с прописной буквы.

Порядок оформления контрольной работы

Контрольная работа – это учебная практическая работа студента, разновидность итоговой работы.

Тема контрольной работы определяется по порядковому номеру в журнале.

По объему контрольная работа составляет 20-25 страниц печатного текста.

Структура контрольной работы:

- 1) титульный лист;
- 2) содержание;
- 3) введение;
- 4) основная часть;
- 5) заключение;
- 6) практические задания
- 7) список использованных источников;
- 8) приложения.

Титульный лист является первым листом контрольной работы. Переносы слов в надписях титульного листа не допускаются. На титульном листе указывается

классификационный код. Пример оформления титульного листа контрольной работы приведены в приложении А.

Текст работы выполняется на листах формата А4 (210x297 мм) по ГОСТ 2.301.

Текст выполняют с применением печатающих устройств вывода ЭВМ (ГОСТ 2.004).

Текст должен быть оформлен в текстовом редакторе Microsoft Word. Тип шрифта: Times New Roman. Шрифт основного текста – обычный, размер – 14 пт. Шрифт заголовков разделов, структурных элементов «Аннотация», «Содержание», «Введение», «Заключение», «Список использованных источников», «Приложение» – полужирный, размер – 16 пт. Шрифт заголовков подразделов – полужирный, размер – 14 пт.

Межсимвольный интервал – обычный. Межстрочный интервал – одинарный.

Выравнивание текста по ширине с автоматической расстановкой переносов.

Размеры шрифта для формул:

- обычный – 14 пт;
- крупный индекс – 10 пт;
- мелкий индекс – 8 пт;
- крупный символ – 20 пт;
- мелкий символ – 14 пт.

Абзацный отступ должен быть одинаковым по всему тексту и равен 12,5 мм, или пять знаков размером 14 пт.

Текст контрольной работы выполняется на листах без рамки. Параметры страниц следующие: размер левого поля – 30 мм, правого поля – 10 мм, верхнего – 20 мм, нижнего – 20 мм.

Все страницы нумеруются арабскими цифрами (на титульном листе номер страницы не ставится). Цифру, обозначающую порядковый номер страницы, ставят в центре нижней части листа без точки в конце.

Для каждой страницы используют отдельную систему нумерации (обозначений) сносок.

Каждая контрольная работа должна иметь список использованных источников. Это важная часть контрольной работы, поскольку она почти всегда дает возможность определить уровень проработки студентом данной темы. В списке использованных источников необходимо указать все использованные студентом источники информации, на которые студент ссылался при изложении текста работы, и расположить их в установленном порядке. Сколько источников должно быть изучено и проработано студентом, в целом определяется им самостоятельно по согласованию с руководителем, поскольку только им известно, насколько разработана та или иная проблема, достаточно ли собрано материала для содержательного анализа. Контрольная работа должна быть написана с использованием как минимум 10 источников информации.

При оформлении списка источников следует придерживаться следующих правил.

В список включают все источники, на которые имеются ссылки в тексте курсовой работы.

Сведения об источниках следует располагать в порядке появления ссылок в тексте, нумеровать арабскими цифрами без точки и печатать с абзацного отступа.

Ссылки в тексте приводят в квадратных скобках.

Пример 1 – [5],

Пример 2 – [7, с. 54]

Пример 3 – [8, с. 44-45].

Сведения об источниках располагаются в списке по видам источников.

Нумерация источников в списке сохраняется сквозная.

Сведения об источниках приводятся в соответствии с ГОСТ 7.1, ГОСТ 7.82, сокращения слов – по ГОСТ 7.11, ГОСТ Р 7.0.12.

Тематика контрольных работ

Вариант - 1.

1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.
2. Понятие, стороны коллективного договора, порядок заключения, структура и содержание.
3. Увольнение работников по основаниям п.9,10 ст.81 ТК РФ.

Задачи:

№1 Антонова была допущена к работе в качестве рабочей конвейера рыбообрабатывающего предприятия. До начала работы она представила в отдел кадров заявление о приеме на работу, трудовую книжку, прошла инструктаж по охране труда. На заявлении есть письменное согласие начальника цеха, который просил ее приступить к работе в тот же день. Спустя неделю после начала работы Антонова представила медицинское заключение о переводе ее на легкую работу в связи с беременностью. Поскольку прием на работу так и не был оформлен, директор отказался заключить с ней трудовой договор и приказал кадровикам вернуть ей трудовую книжку. Антонова обратилась в суд с иском о признании трудового договора заключенным, об оформлении трудовых отношений, восстановлении ее на работе и взыскании зарплаты за отработанное время.

№2 С маляром Морозовым организация «ФОБ» заключила трудовое соглашение по окраске забора по периметру её территории с оплатой по окончании работ. Через месяц по окончании работы Морозов потребовал кроме оговоренной оплаты оплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск. Правомерно ли требование Морозова? В каких общественных отношениях с организацией «ФОБ» состоит указанный гражданин?

Вариант - 2.

1. Понятие и значение принципов трудового права, их виды.
2. Понятие социального партнерства и его принципы.
3. Понятие и виды переводов на другую работу.

Задачи:

№1 После окончания высшего учебного заведения инженер Васин поступил в производственный кооператив. По истечении 11 месяцев он потребовал предоставления ему отпуска.

На отпуск какой продолжительности он имеет право?

№2 Какие правоотношения возникают в следующих случаях:

- Иванов и представитель руководства завода «Колибр» достигли соглашения о выполнении Ивановым трудовой функции по должности сменного инженера;
- Кузьмин обратился в государственную службу занятости с заявлением о содействии в трудоустройстве;
- Шапошников, уволенный по соглашению сторон, обратился в суд с иском о восстановлении на работе;
- собрание работников организации рассматривает проект коллективного договора;
- государственный инспектор труда установил, что в организации работает кладовщиком 17-летний Пospelов, рабочие Погребняк и Сутулов, занятые более

половины рабочего дня на вредных условиях труда, не обеспечены полагающейся им спецодеждой;

- первичная профсоюзная организация рассматривает обращение генерального директора об увольнении инженера Голубева и оператора Денисова по сокращению штата по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вариант – 3.

1. Понятие субъектов трудового права и их правовой статус.
2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
3. Понятие и виды времени отдыха.

Задачи:

№1 В связи с поступившими в профсоюзную организацию жалобами работников на серьезные нарушения охраны труда, угрожающие жизни и здоровью работников, профсоюз организации принял решение осуществить контроль за состоянием охраны труда. Работодатель всячески препятствовал проведению такой проверки, ссылаясь на то, что проверкой состояния охраны труда может заниматься лишь Гострудинспекция.

Законны ли действия работодателя?

Каковы права профсоюзов в области охраны труда?

Какие меры могут применять профсоюзы в организации в случае выявления нарушений норм по охране труда?

№2 В поисках работы в службу занятости обратилась Попова в возрасте 56 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ей в признании безработной, так как она должна получать трудовую пенсию по старости. Попова не согласилась с таким решением, поскольку за назначением пенсии не обращалась, рассчитывая найти работу и накопить страховой стаж, дающий право на максимальную пенсию. Должна ли Попова быть признана безработной? Какую социальную поддержку она может получить службе занятости?

Вариант - 4.

1. Понятие, субъекты и содержание трудового правоотношения.
2. Порядок заключения и форма трудового договора.
3. Правовой статус безработного гражданина. Понятие подходящей работы.

Задачи:

№1 Тимин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считая свое увольнение по пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ незаконным. В судебном заседании Тимин с помощью своих друзей, работающих в этой же организации, и лечащего врача доказывал, что он был на работе в трезвом виде, а его необычное состояние (покраснение глаз, дрожащие руки, нетвердая походка) было обусловлено заболеванием — сахарным диабетом. Работодатель, напротив, доказывал факт нахождения Тимина в нетрезвом виде в рабочее время посредством акта, не содержащего в себе конкретных признаков опьянения Тимина и показаний иных лиц. Свидетели, подписавшие акт, ранее привлекавшиеся к дисциплинарной ответственности, не смогли пояснить суду, в чем же конкретно выразилось состояние опьянения Тимина. **Правомерно ли увольнение с работы Тимина? Как должен быть разрешен этот спор?**

№2 Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т. п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости

приобретения запасных частей, составила 60 тыс. руб. Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях. Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение: при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 3 тыс. руб. **Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?**

Вариант -5.

1. Виды трудовых договоров.
2. Увольнение работников по основаниям п.9,10 ст.81 ТК РФ.
3. Основные права профсоюзов и их классификация.

Задачи:

№1 Глушина П.П. работала контролером в магазине № 34 сети магазинов «Зимушка», структурное подразделение не было указано в трудовом договоре. Согласно приказу директора № 56 от 28 апреля 2007г. ей надлежало с 01 мая работать в магазине № 59. На работу в магазин № 59 Глушина П.П. не вышла, несмотря на то, что с приказом была ознакомлена. В результате чего Глушина П.П. была привлечена к дисциплинарной ответственности – выговору за неисполнение приказа директора. Согласно штатному расписанию должность контролера в магазине № 59 была вакантна.

Глушина П.П. обратилась в суд с иском об оспаривании дисциплинарного взыскания. Какое решение должен вынести суд?

№2 Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании незаконным и не подлежащим применению условия коллективного договора, предусматривающего лишение части заработной платы работников, допустивших нарушение трудовой дисциплины. Суд отказал в рассмотрении данного заявления, т.к. профсоюз стороной коллективного договора не является, а сам коллективный договор нельзя признать актом, содержащим нормы трудового права. При этом каждый работник, привлеченный к ответственности на основании коллективного договора, не лишен права обжаловать в суде действия работодателя.

Можно ли признать определение суда законным и обоснованным?

Вариант - 6.

1. Коллективные переговоры как форма социально-партнерских отношений.
2. Расторжение трудового договора по основаниям п.4 и 5 ст.81 ТК РФ.
3. Понятие и виды рабочего времени.

Задачи:

№3 Сеницын обратился в суд с иском к работодателю о восстановлении на прежнем месте работы и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула с момента увольнения по день восстановления на работе. Судом установлено, что истец был принят на работу в организацию, с ним заключен трудовой договор. Приказом от 22 июня 2012 г. на основании заявления Сеницыну был предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 22 календарных дня с 23 июля 2012 г. по 13 августа 2012 г. Приказом от 9 июля 2012 г. на основании заявления истцу был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту отдыха и обратно в количестве 4 календарных дней с 14 августа 2012 г. по 17 августа 2012 г. Будучи в отпуске в другом регионе, Сеницын заболел и обратился в медицинское учреждение по месту своего нахождения. Врачи установили заболевание и назначили лечение. О том, что он заболел, истец сообщил на работу по телефону 15 августа 2012 г., просил продлить

отпуск на 10 дней. С 14 по 23 августа 2012 г. Синецын находилась на лечении. По окончании лечения выехал к месту работы. 29 августа 2012 г. она вышел на работу, однако ему объявили об увольнении по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул - отсутствие на рабочем месте в период с 24 по 29 августа 2012 г. и выдали трудовую книжку. Увольнение Синецын считал незаконным, поскольку никаких нарушений трудовой дисциплины, в том числе прогулов, не совершал. С приказом о его увольнении истец не ознакомлен и на его требования об этом от администрации организации получил отказ. Дайте юридическую оценку.

Вариант – 7.

1. Понятие и значение трудового договора при реализации гражданами своих способностей к труду.

2. Испытательный срок при приеме на работу, порядок его установления.

3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

Задачи:

№1 В связи с реконструкцией города производственные помещения фабрики подлежали сносу. Взамен фабрика получила другое помещение в поселке, находящемся в 15 км от города. Между городом и поселком имеется регулярное железнодорожное и автобусное сообщение. После перевода фабрики в другую местность часть работников отказалась от продолжения работы.

Дайте определение перевода на другую работу и его отличие от перемещения.

Каков порядок перевода работников на работу в другую местность?

Вправе ли администрация обязать работников перейти на работу в другую местность при переводе из одного населенного пункта в другой предприятия, с которым они состоят в трудовых отношениях?

Как должна поступить администрация с работниками, отказавшимися от продолжения работы на фабрике после ее перевода из города в поселок?

Какие компенсации в этом случае должны быть выплачены работниками при увольнении?

№2 Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим.

По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 1000 рублей.

Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября.

При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы.

Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры.

Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.

1. Дайте характеристику отношений Скобелкина с поликлиникой.

2. Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?

3. Был ли между сторонами заключен трудовой договор?

4. Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора?
5. Обоснованы ли требования Скобелкина о выплате пособия по нетрудоспособности и производстве записей в трудовой книжке?
6. Вправе ли Администрация удержать с причитающейся Скобелкину суммы стоимость ущерба?

Вариант – 8.

1. Способы и основания видовой дифференциации трудовых договоров.
2. Дополнительные условия трудового договора.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Задачи:

№1 Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение?

№2 Маисеева М.П. получает высшее образование на заочной форме обучения на юридическом факультете КГУ и работает менеджером в магазине. Она обратилась к администрации с просьбой предоставить ей оплачиваемый отпуск как студентке-заочнице на время сессии, однако администрация ей в этом отказала, сославшись на то, что сессия оплачивается только в том случае, если она учится по профилю предприятия, а если нет то ей может быть предоставлен только неоплачиваемый отпуск. Прокомментируйте ответ администрации.

Вариант – 9.

1. Социальное партнерство в сфере труда
2. Расторжение срочного трудового договора.
3. Правовое регулирование времени отдыха.

Задачи:

№1 Спицына работала в детских яслях в должности медицинской сестры. Приказом администрации она была уволена с работы. Поводом для увольнения послужил отказ Спицыной выполнить распоряжение заведующей принимать участие в уборках детского сада. Считая увольнение неправильным, Спицына обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. Суд в иске отказал. Прокурор района опротестовал решение суда. Подлежит ли протест удовлетворению?

№2 Химик - аналитик Свиридова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими реактивами. Она без уважительных причин на инструктажи не являлась, за что администрация объявила ей выговор. На следующий день после взывания при смешивании реактивов у Свиридовой в руках разорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги. Несет ли администрация ответственность за этот несчастный случай?

Вариант – 10.

1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
2. Понятие занятости и занятых граждан.
3. Гарантии осуществления профсоюзных прав.

Задачи:

№1 Приказом директора городского комбината бытовых услуг 20 января мастер мужской стрижки салона-парикмахерской № 42 Вдовиченко была переведена в салон-парикмахерскую № 11 того же комбината, расположенного в другом районе города. Вдовиченко от перевода отказалась и обратилась в суд с иском о восстановлении ее на прежней работе. В исковом заявлении она указала, что работа в салоне-парикмахерской № 11 связана для нее с длительными поездками. Определите правомерность этого перевода.

№2 В связи с уменьшением объема работ администрация проектного института приняла решение о сокращении штата сотрудников.

Через неделю после увольнения инженер Титов узнал, что на его место был переведен специалист из другого отдела, проработавший в институте 3 года. Посчитав, что с ним обошлись несправедливо, Титов обратился в суд, указав в заявлении, что он проработал в институте 10 лет имеет два изобретения и другой работы в институте ему не предлагали. 1. Каков порядок увольнения при сокращении штатов? 2. Какие гарантии предоставляются работникам при увольнении по этому основанию? 3. Назовите нарушения трудового законодательства со стороны администрации.

Вариант – 11.

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
2. Общие понятия в регулировании социального партнерства.
3. Стороны и содержание трудового договора.

Задачи:

№1 Правилами внутреннего трудового распорядка для работников аппарата управления АО был установлен режим рабочего времени – 45 часов в неделю. Бухгалтер АО обратился с жалобой в профсоюзный орган, однако руководитель профсоюзного органа ответил ему, что данный режим работы является ненормированным, он установлен незаконно и согласован с профсоюзом. Кто прав в данном споре?

№2 Слесарь Вихрев в течение месяца исполнял обязанности мастера. Он обратился к директору с заявлением, в котором указал, что, за этот период он получил лишь зарплату по своему должностному окладу (зарплата слесаря выше, чем мастера) и просил выплатить 30 проработанных им сверхурочных часов. Директор отказал, сославшись на коллективный договор, которым для должности мастера установлен ненормированный рабочий день. Кто прав в данном споре?

Вариант - 12.

1. Понятие и значение трудового договора при реализации гражданами своих способностей к труду.
2. Расторжение трудового договора по основаниям п.6 ст.81 ТК РФ.
3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Задачи:

№1 Директор совместно с профсоюзом издал распоряжение о привлечении работников к работе в выходные дни. Трое работников выйти на работу отказались, и были уволены в связи с прогулом. Работники обратились в суд с иском о восстановлении на работе.

№2 Главному врачу и главному бухгалтеру поликлиники был объявлен выговор за то, что они без согласования с департаментом здравоохранения и городским финансовым управлением установили доплату 20 % от должностного оклада работникам, занятым на работах с хлорной известью. Оплата производилась за счет экономии фонда оплаты санитарок (две штатные единицы были вакантными). Основанием для применения дисциплинарного взыскания явилось то, что приказом Минздрава РФ «Об оплате труда работников здравоохранения в РФ» такие доплаты не предусмотрены. Главврач и главный бухгалтер поликлиники обратились в суд, обжалуя выговор. Как решить спор?

Вариант - 13.

1. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
2. Увольнение работников по основаниям п.11,13,14 ст. 81 ТК РФ.
3. Понятие перевода и его значение.
4. Задачи:

№1 Работник уходит в отпуск с последующим увольнением (по собственному желанию). С какого момента можно приглашать на его место нового работника?

Необходимо ли отмечать в таблице учета рабочего времени дни отпуска увольняемого работника?

№2 Семнадцатилетний ученик ПТУ Петренко на протяжении года в свободное от обучения время работал курьером в фирме «Рассвет»

Какой длительности должно быть его рабочее время?

Вариант – 14.

1. Представители работников в социальном партнерстве и их полномочия.
2. Право на отпуск: виды и особенности предоставления.
3. Дисциплинарная ответственность работника.

Задачи:

№1 Колесников А.В написал на имя директора организации, в которой он трудится инженером –проектировщиком о предоставлении ему выходного дня 13,14 мая 2015 г. в связи со сдачей крови 13 мая, так как он является постоянным донором, при этом предоставив соответствующую мед. справку.

Работодатель согласил предоставить выходной день, только 13 мая-день сдачи крови и отказал в предоставлении выходного дня 14 мая, мотивируя большими объемами работы.

Дайте юридическую оценку.

№2 Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Претрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы. Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

Вариант -15

1. Понятие профсоюзов, право на объединение в профсоюзы.
2. Материальная ответственность сторон трудового договора
3. Порядок изменения трудового договора

Задачи:

№1 При приеме на работу от Воробьевой и Орловой соответственно на должности экономиста и кассира работодатель потребовал следующие документы:

- а) паспорт,
- б) трудовую книжку,
- в) диплом об окончании вуза,
- г) справку о состоянии здоровья,
- д) характеристику с прежнего места работы.

Правомерно ли требование работодателя?

№2 В связи с длительным учебным отпуском главного механика Моденова исполнение его обязанностей было возложено на старшего механика Сидорова сроком на три месяца. Сидоров обратился в суд, считая, что имеет место перевод без его согласия.

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет суд?

Вариант - 16

1. Общая характеристика законодательства о занятости населения.
2. Отстранение от работы: основания и порядок.
3. Порядок заключения, сроки действия, структура и содержание коллективного договора.

Задачи:

№1 Начальник цеха ОАО «Вымпел» Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ОАО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что

данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать.

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

Правомерно ли увольнение Морозова?

№2 За неоднократные опоздания на работу товароведу Харитоновой в марте было сделано замечание в устной форме и ее лишили премии. После того как по ее вине предприятие вовремя не предоставило отчет в контролирующий орган, она была уволена в августе этого же года за систематическое неисполнение трудовых обязанностей. Харитонова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работу.

1. Какие взыскания за нарушение трудовой дисциплины могут быть применены к работнику?

2. Каков порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий?

Вариант – 17

1. Заработная плата: понятие, элементы и правила выплаты.

2. Виды переводов.

3. Порядок изменения трудового договора на примере законодательства стран Западной Европы.

4. Задачи:

№1 В Клиринговую компанию «Чистота» обратилась Москалева А. с целью трудоустройства уборщицей служебных помещений, предоставив работодателю следующие документы:

- паспорт;

- трудовая книжка;

- СНИЛС;

- ИНН;

- справку об инвалидности III группы.

Работодатель отказал Москалевой в трудоустройстве, по причине того, что она является инвалидом.

Дайте юридическую оценку действиям работодателя.

№2 Против кассира Николаева было возбуждено уголовное дело в связи со злоупотреблениями в работе, обнаруженными при неоднократном снятии остатков наличных денег в кассе. Органы прокуратуры потребовали отстранить Николаева от обязанностей кассира и рекомендовали использовать его на другой работе. Николаева перевели на должность табельщика, но он от этой должности отказался и подал заявление об увольнении. Однако в увольнении ему было отказано до конца следствия. Через два месяца уголовное дело в отношении Николаева было прекращено, и администрация издала приказ о его увольнении согласно ранее поданному им заявлению. Николаев потребовал восстановления в должности и оплаты за вынужденный прогул. Подлежат ли удовлетворению эти требования?

Вариант -18

1. Правовое регулирование рабочего времени.

2. Правовой статус безработного гражданина. Понятие подходящей работы.

3. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде.

4. Задачи:

1. Программист Зотов, будучи в нетрезвом состоянии, сломал компьютер во время работы, от которой он не был отстранен заведующим лабораторией в связи с необходимостью выполнения срочного задания. Средняя месячная зарплата программиста -1900 руб., расходы по ремонту компьютера -1960 руб.

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

5 Методические указания к консультациям

Консультации по трудовому праву проводятся с целью закрепления и расширения теоретических и практических знаний студентов; приобретения профессиональных навыков и опыта самостоятельной работы по специальности; сбор, анализ и обобщение материалов для подготовки и проведения занятий уголовно-правового профиля.

Важное место при изучении трудового права студентами высших учебных заведений занимают консультации по данному виду занятий.

Консультации как одна из форм обучения могут быть классифицированы по отдельным видам на групповые; индивидуальные; тематические; по вопросам студентов; по вопросам, на которые считает необходимым обратить внимание преподаватель; проводимые в течение всего периода изучения дисциплины; перед экзаменами; перед государственным экзаменом; устные; письменные.

Основная цель консультации — помочь студентам в творческом усвоении всех вопросов, составляющих сущность предмета уголовное право.

Индивидуальные консультации проводятся в течение всего периода изучения дисциплины. Их цель состоит в том, чтобы помочь студенту лучше подготовиться к зачету и экзамену по уголовному праву. Поэтому консультации должны носить систематический характер.

Групповые консультации, по общему правилу, проводятся в связи с выходом на промежуточный контроль, обычно в период экзаменационных сессий.

В отличие от индивидуальных консультаций, которые проводятся в соответствии с установленным графиком, групповые консультации проводятся по заявкам студентов во время, удобное для студентов.

6 Методические указания к промежуточной аттестации по дисциплине

Экзамен по курсу трудового права проводится по окончании 7 семестра у студентов заочной формы обучения. Экзамен дает возможность преподавателю ознакомиться с ходом самостоятельной работы студентов над рекомендованной литературой и нормативными актами и оказывает им помощь в усвоении данного раздела трудового права.

На курсовом экзамене проверяется знание конкретных институтов трудового права, умение применить полученные знания на практике. Экзамен может проходить как в устной, так и в письменной форме.

Устная форма экзамена предполагает ответы на вопросы билета. Студенту может быть предложено решение задачи.

Письменная форма экзамена предполагает обязательное решение задач и развернутые ответы на проблемные вопросы.

При сдаче экзамена в письменной форме, а также при решении задач при сдаче экзамена в устной форме студентам разрешено пользоваться нормативными актами (без комментариев).

Ответ на экзамене должен носить четкий и конкретный характер. Важной является способность студента оперировать разными научными точками зрения, а также аргументировать свою позицию, в том числе путем отсылок к примерам из практики.

7 Список рекомендованной литературы

Нормативные правовые акты

- Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // <http://www.consultant.ru>.
- Трудовой кодекс Российской Федерации : федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // <http://www.consultant.ru>.
- Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // <http://www.consultant.ru>.
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ // <http://www.consultant.ru>.
- О государственной гражданской службе Российской Федерации : федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // <http://www.consultant.ru>.
- О физической культуре и спорте в Российской Федерации : федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ // <http://www.consultant.ru>.
- О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ // <http://www.consultant.ru>.

Основная литература

- Желтов, О.Б. Трудовое право : учебник / О.Б. Желтов. - 3-е изд., стереотип. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 438 с. - ISBN 978-5-9765-1106-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103497>.
- Трудовое право: учебник для бакалавров : в 2-х т. : [16+] / отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. – Москва : Прометей, 2017. – Т. 2. Часть особенная. – 491 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483225>
- Трудовое право : в 2 т. / Е.М. Офман, Э.Л. Лещина, Н.В. Дулатова и др. ; отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. – Москва : Прометей, 2017. – Т. 1. Часть общая. – 288 с. – ISBN 978-5-906879-42-4. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494917>.

Дополнительная литература

– Буянова, М.О. Трудовое право России / М.О. Буянова, О.Б. Зайцева ; под общ. ред. М.О. Буяновой. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2017. – 572 с. – (Высшее образование). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=56283>. – Библиогр.: с. 555-565. – ISBN 978-5-222-27709-6. – Текст : электронный.

– Трудовое право России: краткий курс / . - Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2016. - 129 с. - (Скорая помощь студенту. Краткий курс). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-386-08982-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480225>.

– Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02503-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575>.

– Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовое право. Краткий курс / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. - Москва : Проспект, 2014. - 184 с. - ISBN 978-5-392-11523-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276965>.

Периодические издания

- Арбитражный и гражданский процесс: журнал. - Москва : ООО Издательская группа Юрист, 2017.

- Российский судья : журнал.- Москва : ООО Издательская группа Юрист, 2017

- Трудовое право: журнал. - Москва : ООО Деловые коммуникации, 2017

- Трудовое право в России и за рубежом: журнал. - Москва : ООО Издательская группа Юрист, 2017.

Интернет-ресурсы

– <http://www.fnpr.ru/> - Профсоюзы России в интернете

– <http://www.supcourt.ru/>- Официальный сайт Верховного Суда РФ

– <http://www.ks.rfnet.ru> - Официальный сайт Конституционного Суда РФ

– <http://www.genproc.gov.ru> - Официальный сайт Генеральной прокуратуры

– <http://www.rostrud.ru> - Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости

– <http://pravo.gov.ru/> - Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации

– <http://www.garant.ru/> - Гарант

– <http://www.kodeks.ru/> - Кодекс

– <http://www.consultant.ru/> – Консультант Плюс.