

**Министерство образования Московской области
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Московской области
Воскресенский колледж**

**Методические рекомендации по написанию контрольной
работы и подготовки к экзамену по дисциплине
«Трудовое право»**

2012 год

Содержание дисциплины

Введение

Содержание дисциплины и ее роль в подготовке юриста. Связь с другими общепрофессиональными и специальными дисциплинами.

Сфера действия и задачи трудового законодательства. Значение трудового права. Задачи науки трудового права на современном этапе.

Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Тема 1.1. Предмет, метод, система трудового права

Понятие труда и его роль в жизни общества. Организация труда. Предмет трудового права. Метод правового регулирования трудовых отношений. Понятие «трудовое отношение» и иные отношения, связанные с трудом. Система трудового права как отрасли права.

Тема 1.2. Принципы трудового права

Понятие и значение принципов трудового права, их связь с требованиями экономических законов организации труда. Общеправовые, отраслевые, внутриотраслевые принципы трудового права. Общая характеристика принципов трудового права, их содержание.

Тема 1.3. Источники трудового права

Понятие источников Трудового права, их классификация и виды. Конституция Российской Федерации. Трудовой кодекс РФ. Его общая характеристика. Общая характеристика других источников трудового права: федеральные законы, подзаконные нормативные акты о труде. Соотношение законодательства РФ и субъектов РФ о труде. Единство и дифференциация правового регулирования труда. Роль судебной практики по трудовым делам в правоприменительной деятельности. Основные источники международно-правового регулирования труда: договоры, конвенции, рекомендации Международной организации труда (МОТ) и др.

Тема 1.4. Субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права, их виды. Правовой статус субъектов и его содержание: правоспособность, дееспособность, субъективные права и обязанности, гарантии этих прав и обязанностей. Деликтоспособность субъектов трудового права. Работодатель, работник, трудовой коллектив как субъекты трудового права.

Тема 1.5. Правоотношения в сфере трудового права

Понятие трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения, прекращения трудового правоотношения. Объект трудового правоотношения. Правоотношения, связанные с трудовыми (производные); субъекты, содержание, основания возникновения.

Тема 1.6. Социальное партнерство в сфере труда

Понятие и принципы социального партнерства. Система и формы социального партнерства. Представители работников и работодателей. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров.

Тема 1.7. Коллективные договоры и соглашения

Понятие коллективных договоров и соглашений и их стороны. Содержание коллективных договоров и соглашений, порядок их заключения, изменения, сроки действия. Контроль за соблюдением коллективного договора и соглашения. Ответственность за нарушение или невыполнение условий. Значение этих актов для нормативного регулирования трудовых отношений. Соотношение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора.

Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 2.1. Занятость и трудоустройство

Общая характеристика законодательства о занятости населения. Государственная политика в области занятости. Понятие и формы занятости. Гарантии граждан в области занятости. Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия. Понятие безработного и его правовой статус. Порядок признания граждан безработными.

Тема 2.2. Трудовой договор

Понятие и значение трудового договора. Стороны трудового договора. Содержание и форма трудового договора, существенные условия. Срок трудового договора, испытательный срок. Виды трудовых договоров, их классификация. Порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника. Особенности регулирования труда работников Крайнего Севера, сезонных, временных работников, совместителей и др. Изменение трудового договора. Перевод, отстранение от работы. Прекращение трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работника, работодателя, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Выплата выходного пособия. Понятие персональных данных работника, обработка данных, передача. Защита персональных данных работника.

Тема 2.3. Рабочее время и время отдыха

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Правовые нормы рабочего времени. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени. Сверхурочные работы.

Понятие к виды времени отдыха. Ежегодные отпуска работников. Условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков. Порядок предоставления ежегодных отпусков. Отпуск без сохранения заработной платы. Отпуска целевого назначения: учебные, творческие и др.

Тема 2.4. Оплата труда

Понятие заработной платы и ее функции. Правовое регулирование заработной платы, ее составные элементы. Понятие тарифной системы и ее элементы. Нормирование труда. Системы заработной платы: сдельная, повременная, премиальная. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы и при особых условиях труда. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Гарантийные и компенсационные выплаты. Правовая охрана заработной платы.

Понятие и виды трудового стажа. Периоды, включаемые в стаж. Правила подсчета. Условия назначения трудовых пенсий.

Тема 2.5. Трудовая дисциплина

Понятие и методы обеспечения дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Трудовые обязанности работника и работодателя. Поощрение за труд.

Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты, состав, виды дисциплинарных взысканий, порядок привлечения, порядок их наложения.

Тема 2.6. Охрана труда

Понятие, содержание и значение охраны труда. Государственная политика в области охраны труда. Основные права и обязанности сторон трудового договора по охране труда. Организация охраны труда. Гарантии работников в области охраны труда. Порядок расследования несчастных случаев.

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а также работников в возрасте до 18 лет.

Тема 2.7. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие материальной ответственности, основания привлечения к ней.

Материальная ответственность работодателя в связи с нарушением трудовых прав работника (нрава на труд, оплаты труда, охраны здоровья и др.). Определение размера возмещения и порядок взыскания. Денежная компенсация морального вреда.

Виды материальной ответственности работника: ограниченная, полная, индивидуальная, коллективная. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Ограничение удержаний из зарплаты.

Тема 2.8. Трудовые споры

Понятие трудовых споров, причины их возникновения. Квалификация трудовых споров. Нормативные акты, регламентирующие порядок рассмотрения трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, в суде, вышестоящими органами. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров. Порядок объявления и проведения забастовки. Признание забастовки незаконной. Права работников, участвующих в законной забастовке.

Контрольная работа

Контрольная работа выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины и способствует развитию необходимым специалисту навыков практического использования методов, изучаемых на лекционных занятиях.

1. Организационно-методические указания

1.1 Общие положения

1. Выполнение контрольной работы представляет собой самостоятельное исследование какой-либо проблемы, соответствующей программе дисциплины.

2. Главной целью контрольной работы является закрепление, углубление и обобщение студентами знаний, полученных за время обучения.

3. В процессе подготовки и написания контрольной работы студент овладевает следующими навыками:

- самостоятельно ставить цель, задачи;
- работать с нормативными документами, литературными источниками;
- обобщать полученный материал и формулировать чёткие и ясные теоретические и практические выводы.

4. Выполнение контрольной работы осуществляется непосредственно самим студентом и состоит из следующих этапов:

- получение задания (варианта);
- подбор и изучение литературы;
- написание и оформление контрольной работы;
- предоставление контрольной работы на проверку в установленные сроки.

5. Контрольная работа выполняется в соответствии с учебным планом.

6. Защита полностью выполненной, написанной и правильно оформленной контрольной работы по дисциплине осуществляется в соответствии с графиком, утверждённым преподавателем по согласованию с заведующим кафедрой.

7. Студент заочной формы обучения до зачета должен предоставить контрольную работу преподавателю и получить по ней зачет.

1.2 Требования к оформлению контрольных работ

Контрольная работа должна быть выполнена с применением печатающих устройств на одной стороне листа белой бумаги формата А4. При наборе текста рекомендуется использовать тип шрифта «Times New Roman». Текст рукописи печатается с соблюдением следующих размеров полей: верхнее - 1,5 см, нижнее - 2,0 см, левое - 3,0 см, правое - 1,0 см. Режим выравнивания - по ширине. Абзацный отступ должен быть одинаковым по всему тексту и равен 1,25 см. Не допускается оформление абзацного отступа табулятором или пробелами. Междустрочный интервал - полуторный. Шрифт основного текста - размер 14. Нумерация страниц проставляется арабскими цифрами внизу «от центра» без точки. Объем контрольной работы не менее 13-15 страниц. Общий объем контрольной работы должен быть не более 20 страниц.

1.3 Требования к содержанию структурных элементов контрольной работы

Контрольная работа должна включать в себя следующие обязательные структурные элементы:

- титульный лист;
- задание на контрольную работу (вариант вопросов контрольной работы);
- основной текст;
- библиографический список;
- приложения (при наличии).

1.3.1 Титульный лист

Титульный лист является начальным листом контрольной работы. Переносы слов в надписях титульного листа не допускаются. Титульный лист включается в общее количество страниц работы, но не номеруется.

1.3.2 Основной текст

Структура основного текста контрольной работы представляет собой полный ответ на поставленные теоретические вопросы и решение практических заданий на основе изучения литературных источников. В работе следует обязательно делать сноски на список использованных источников. Ответ заканчивается выводами.

1.3.3 Библиографический список

В конце текста приводится список литературы, нормативных документов и другой документации, использованной при подготовке контрольной работы. Литература записывается и нумеруется в порядке ее упоминания в тексте.

Библиографический список литературы должен включать перечень всех первоисточников, на которые автор ссылается в работе, в следующей последовательности:

1. Международные правовые акты.
2. Конституция РФ, Федеральные конституционные законы РФ, Кодексы РФ, Законы РФ и субъектов РФ, Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, положения и инструкции министерств и ведомств;
3. Сборники документов и материалов, статистические справочники, монографии в алфавитном порядке фамилий авторов с указанием места издания, издательства и года издания.
4. Журнальные и газетные публикации в алфавитном порядке фамилий авторов с указанием места издания, печатного органа и года издания.
5. Архивные материалы с указанием архивов, фондов, описей и номеров дел.
6. Материалы организации, на базе которой была подготовлена работа.

1.3.4 Приложения

Приложениями могут быть, например, таблицы, графический материал и т.д. Приложения оформляются как продолжение работы на последующих листах. Каждое приложение должно начинаться с нового листа с указанием в правом верхнем углу слова «Приложение» и его обозначения.

1.4 Критерии оценки контрольной работы

«**Зачтено**» - студент раскрыл вопросы, четко и логично излагает материал с использованием различных источников, оформление соответствует методическим требованиям.

«**Не зачтено**» - студент не смог точно раскрыть либо неправильно или неполно осветил вопросы задания.

Если преподаватель указывает на необходимость доработки контрольной работы, то студент должен внимательно изучить указанные ошибки, подготовить письменные ответы на замечания.

- Контрольная работа, получившая оценку «не зачтено», возвращается студенту для устранения замечаний. После устранения недостатков контрольная работа повторно предоставляется на проверку. Первоначальная работа сдается вместе с повторной для того, чтобы преподаватель мог проверить выполнение всех его замечаний.

Вариант №1

1. История развития трудового законодательства.
2. Испытание при приеме на работу.

Задача № 1

Директор магазина Герасимова 1 апреля подала заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переводом мужа на работу в другую местность. Приказ об увольнении

Герасимовой не был издан, и она продолжала работать. Спустя 2,5 месяца Герасимова потребовала выдать ей трудовую книжку и произвести с ней расчет.

- а) в течение какого срока после подачи работником заявления об увольнении по собственному желанию, администрация должна издать приказ об увольнении?
- б) когда администрация обязана выдать уволенному работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет?
- в) как следует поступить администрации по условию задачи?

Задача № 2

Директор экспериментальной швейной фабрики в целях выполнения годового плана 13 декабря издал приказ, обязывающий модельеров цеха по окончанию рабочего дня в течении 3 часов работать швеями на поточных линиях. Изданию приказа предшествовало цеховое собрание, на котором были разъяснены вынужденность и временность такой меры. Модельеры Зарянская и Макеева отказались оставаться на сверхурочные работы, заявив начальнику цеха, что у них малолетние дети.

1. Рассмотрите законность действий администрации по условиям задания.
2. Вправе ли были отказаться Зарянская и Макеева от участия в сверхурочных работах?

Задача № 3

Старший мастер цеха Киреев обратился с жалобой в выборный профсоюзный орган предприятия на то, что администрация обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены (для подготовки организации работы на участке), а нередко ему приходится по распоряжению администрации оставаться и после смены (имеют место также вызовы в ночную смену, в выходные и праздничные дни для устранения производственных неполадок). Указанное рабочее время ему не оплачивают. Директор предприятия, к которому он обращался, в такой оплате отказал, поскольку Киреев относится к категории работников с ненормированным рабочим днем.

Соответствует ли режим рабочего времени Киреева трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у Киреева переработка и в какой форме?

Вариант № 2

1. Трудовое законодательство в период перехода к рыночной системе экономики.
2. Временные переводы на другую работу.

Задача №1

Приказом администрации на торговом предприятии были переведены:

1. продавец Иванов, заведующий секцией, на 2 месяца для размещения временно отсутствующего работника;
2. подавцы: Семак, Киселев, и Ромашин на 10 дней для борьбы с лесными пожарами;
3. товаровед Митин продавцом для выполнения квартального плана. Правильно ли администрация произвела переводы по условиям задачи?

Задача №2

Инженер Воскобойников приступил к работе 1 июля после окончания института. Узнав, что право на отпуск по закону возникает после 6 месяцев работы, он решил с 1 января не выходить на работу, используя таким образом свое право. Возвратившись после отпуска 29 января, Воскобойников узнал, что администрация считает его уход в отпуск самовольным, рассматривает как нарушение трудовой дисциплины и переводит на 2 месяца на нижеоплачиваемую работу.

Законны ли действия администрации, наложившей на Воскобойникова данное дисциплинарное взыскание?

Задача № 3

В выборный орган первичной профсоюзной организации завода обратилась кладовщица Князева с просьбой установить ей, как одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте 10 лет, скользящий (гибкий) график работы. Она пояснила, что начальник цеха отказал в ее

просьбе, ссылаясь на то, что на склад рабочие обращаются постоянно и потому присутствие ее на складе необходимо в течение всего рабочего дня.

Кем решается вопрос о введении скользящего (гибкого) графика работы для конкретного работника?

В чем суть данного режима работы?

Вправе ли одинокая мать требовать установления такого режима?

Вариант №3

1. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями.
2. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание.

Задача №1

В связи с сокращением штатной численности управленческого персонала треста администрация обратилась в выборный профсоюзный орган с просьбой дать разрешение на увольнение инженера отдела снабжения Веревкиной и инспектора отдела кадров Дроздова. Вызванная в профсоюзный орган Веревкина пояснила, что считает свое увольнение неправильным, т.к. опыт работы у нее больше, чем у 2 других инженеров отдела, а показатели работы не хуже. Дроздов же сослался на то, что в его семье 2 иждивенца: мать - пенсионерка и сын - школьник.

1. каковы правила определения кандидатур работников, подлежащих увольнению по сокращению штата?
2. Какое решение следует принять выборному профсоюзному органу?

Задача №2

Инженер - технолог типографии Пономарева, находящаяся в состоянии беременности, была уволена по п.2 ст. 81 ТК РФ по сокращению штатов с согласия профкома. Спустя 2 недели после увольнения, беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Как должно быть разрешено дело в суде?

Задача № 3

В связи необходимостью завершения работы по укладке бетона при строительстве многоэтажного дома старший производитель работ отдал распоряжение остаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим распоряжением указанные работники проработали на 4 часа больше своей ежедневной нормы рабочего времени. На вопрос рабочих о том, как будет компенсирована переработка, прораб ответил, что поскольку бетон был доставлен с нарушением графика и первую половину рабочего дня они в связи с этим находились в простое, оплата за дополнительные часы не полагается. В бухгалтерии рабочим пояснили, что оплата этих часов как сверхурочной работы может быть произведена только при наличии распоряжения (приказа) о привлечении к сверхурочной работе.

Имела ли место в данном случае сверхурочная работа?

Вправе ли прораб в сложившейся ситуации давать распоряжение о продолжении работы?

Вариант № 4

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
2. Реализация прав граждан на защиту от безработицы.

Задача №1

Учительница математики Подольской средней школы №5 Сергеева была уволена на основании п.3 ст. 81 ТК РФ в связи с тем, что в одной из контрольных работ ее учеников она не заметила допущенных ошибок. Пропуск ошибок она объяснила сильной головной болью во время проверки контрольных работ.

Сергеева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Подлежит ли Сергеева восстановлению на работе?

Задача №2

16 - летний Михайлов подал заявление в ресторан «Москва» о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Администрация потребовала у него предоставления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, т.к. после окончания 9 класса долго болел и нигде не работал, и что он вместе с матерью проживает в качестве члена семьи нанимателя в доме, принадлежащих наймодателю на праве личной собственности, администрация отказала ему в приеме на работу.

Михайлов обратился с жалобой к районному прокурору.

Какие документы предъявляются работником при поступлении на работу?

Права ли администрация ресторана?

Что должен предпринять прокурор?

Задача №3

Менеджер Соколова была уволена с ООО «Филипс» за разглашение сведений о размере своей заработной платы (по подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК). Соколова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она указала, что с Положением о служебной тайне организации она не знакома и поэтому не знала о том, какие сведения составляют ее предмет.

Правомерны ли действия работодателя?

Решите спор по существу.

Вариант №5

1. Участие трудовых коллективов и профсоюзов в нормативном регулировании трудовых и тесно связанных с ними правоотношений.

2. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Задача №1

Шахмурадова работала на заводе штамповщицей. Приказом директора она была уволена по п.3 ст.81 ТК РФ. Материалами дела установлено, что согласно заключению КЭК – клинико-экспертной комиссии, Шахмурадова может выполнять работу без физической нагрузки, например, работу курьера, гардеробщицы и т.п. Администрация ей такую работу предложила, но она от нее отказалась. Шахмурадова обратилась в суд с иском о восстановлении ее в работе. В иске ей отказано. Областной суд, рассмотрев дело по кассационной жалобе истицы, отменил решение суда и в своем решении указал, что при новом рассмотрении дела суду надлежит разрешить вопрос о трудоустройстве Шахмурадовой.

Разрешите дело по существу.

Задача №2

Техник Симонов за нарушение общественного порядка в клубе был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ. До этого случая на Симонова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу.

Симонов обратился с иском в суд о восстановлении на работе. Суд Симонову в иске отказал.

Законен ли отказ суда?

Что является основанием для увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ?

Что понимается под неоднократном неисполнением трудовых обязанностей?

Задача №3

Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобусов был установлен режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делится на две части с пятнадцатичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы

они, по сути, дважды выходили на работу в течение смены, обратились с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда.
Обоснованны ли требования работников?
Возможен ли такой режим работы и при каких условиях?
Каков порядок его введения?

Вариант №6

1. Рабочее время: понятие, виды.
2. Забастовка как один из способов разрешения коллективных трудовых споров.

Задача №1

В управление пожарно-сторожевой охраны были приняты на работу: ночным сторожем студент университета Цыганков на неполную рабочую неделю; слесарем-водопроводчиком Скоков на неполный рабочий день, т.к. полный рабочий день он работал в другой организации; бухгалтером Юрченко, также на неполный рабочий день, поскольку она работает в другом учреждении. Через 6 месяцев работы все они потребовали предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. Администрация отказала им, мотивируя отказ тем, что они являются совместителями. Все они обратились в комиссию по трудовым спорам.

Являются ли они совместителями?

Какими нормативными актами регулируется труд совместителей?

Имеют ли они право на ежегодный оплачиваемый отпуск в управлении пожарно-сторожевой охраны?

Разрешите данный спор.

Задача №2

В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта, главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Родиной и фельдшеру Паникиной выехать в сельский медпункт и заменить заболевших медицинских работников.

Родина обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить приказ, т.к. у нее две дочери-школьницы, за которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от райцентра.

Что в данном случае имеет место - перевод или командировка? В чем их отличие? Как следует разрешить жалобу Родиной?

Задача №3

В связи с производственной аварией в ремонтном цехе токаря IV разряда Изотова перевели на работу грузчиком на 2 месяца. В прокатном цехе из-за болезни разнорабочего Сазонова перевели в разнорабочие слесаря Большакова.

Изотов и Большаков обратились в КТС с жалобами на незаконный перевод.

Каковы основания и условия перевода работника на другую работу по инициативе работодателя?

Правомерны ли действия работодателя?

Вариант №7

1. Особенности трудового договора с надомниками.
2. Режим рабочего времени: понятие, виды.

Задача №1

Приказом директора городского комбината бытовых услуг 20 января мастера мужской стрижки салона - парикмахерской №29 Онищенко была переведена в салон-парикмахерскую №15 того же комбината, расположенную в другом районе города. Онищенко 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 №15 связана для нее с длительными поездками.

Определите правомерность этого перевода.

Задача № 2

Токарь АО «Серп и молот» Коваленко был уволен с работы по пп.а п.б ст.81 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, он обратился с иском о восстановлении на работе в суд.

В ходе судебного заседания было установлено, что Коваленко действительно допускал прогулы.

Что следует считать прогулом?

Где дается понятие прогула?

Как должен решить суд дело по существу?

Задача № 3

Елисеева работала в унитарном предприятии в качестве ландшафтного дизайнера. Директор предприятия своим приказом перевел ее на работу по уборке городских озеленений. Однако Елисеева отказалась от перевода и была уволена с работы.

Не согласившись с решением директора, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Какое решение должен вынести суд?

Вариант №8

1. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
2. Порядок предоставления ежегодных отпусков.

Задача №1

Хомутова, работающая на заводе сбивщицей щитов, на основании заключения МСЭК она нуждалась по состоянию здоровья в более легкой работе без поднятия тяжестей. Администрация перевела Хомутову на другую работу без ее согласия. Однако она отказалась приступить к этой работе и была уволена директором по пп.а п.б ст. 81 ТК РФ за прогул. Хомутова обратилась с иском о восстановлении на работе в суд.

Правомерны ли действия администрации? Какое решение должен вынести суд?

Задача №2

Андреева работала конструктором 1 категории на опытно - экспериментальной базе. В соответствии с постановлениями вышестоящих органов база была переведена на новую структуру и новую систему оплаты труда. В этой структуре штатов должность конструктора 1 категории не предусматривалась, поэтому администрация предложила Андреевой перейти на работу инженером с сохранением прежнего оклада. Однако Андреева настаивала на переводе на должность старшего инженера, а от перевода на должность инженера отказалась и была уволена по сокращению штатов по п.2 ст.81 ТК РФ. Андреева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Каков порядок увольнения по п.2 ст.81 ТК РФ. Какое решение должен вынести суд?

Задача №3

Ручьева обратилась с просьбой принять ее на работу экономистом. Работодатель, узнав, что у Ручьевой есть двое детей (2 года и 7 лет), отказал ей в приеме на работу.

Может ли Ручьева обжаловать отказ в приеме на работу?

Какое решение может быть вынесено в случае признания отказа в приеме на работу необоснованным?

В каких случаях отказ в приеме на работу признается необоснованным? На основании чего?

Вариант №9

1. Тарифная система: понятие, элементы.
2. Льготы, предусмотренные трудовым законодательством лицам, пострадавшим в результате аварии на ЧАЭС.

Задача №1

Приказом директора муниципального предприятия технолог Румянцев был переведен из цеха №1 в цех №3 в связи с производственной необходимостью. Румянцев отказался от перевода, т.к. условия труда в цехе №3 его не устраивают. За отказ от работы Румянцев был уволен с работы. Он обжаловал действия администрации в суд, указав в своем исковом заявлении, что в цехе №3 имеются вакантные должности, на которые администрация завода могла бы принять работников со стороны.

Обоснован ли отказ Румянцева от работы в цехе №3 в связи с производственной необходимостью?

Задача №2

Бобылев работал старшим инженером - технологом в отделе предприятия. Приказом директора без его согласия он был переведен на должность главного технолога предприятия. При этом директор согласился на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда значительно возросла, поэтому его согласия не требуется.

Бобылев, полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в КТС.

Каков порядок перевода работников? В чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет КТС?

Задача №3

Тракторист Бобров 5 мая подал заявление о приеме на работу на торфопредприятие, намереваясь работать там постоянно. Трудового договора в письменной форме с ним не заключили, с приказом о приеме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят и может приступать к работе трактористом.

5 ноября этого же года ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезонной работы. Бобров обратился в юридическую службу.

Каков должен быть совет юриста?

Какие нарушения трудового законодательства допущены работодателем?

Вариант №10

1. Сдельная система оплаты труда.

2. Льготы и компенсации для работников, уволенных в связи с сокращением штатов, численности работающих на предприятии, ликвидацией предприятия.

Задача №1

Иванова, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора была переведена 5 июля в связи с производственной необходимостью на должность кассира сроком на 2 месяца. Считая перевод необоснованным, она к выполнению обязанностей не приступила, а к работе бухгалтером ее не допустили.

12 июля приказом директора Пономарева была уволена за прогулы в течении 5 рабочих дней. Не согласившись с приказом она обратилась в суд. Правомерны ли действия директора? Какое решение вынесет суд?

Задача №2

Рабочий частного предприятия Кашин был уволен за выход на работу в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение неправильным, Кашин подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения, как на увольнение по собственному желанию, т.к. до этого проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил формулировку причины увольнения, чем удовлетворил иск. Правильно ли решил суд это дело?

Задача №3

В связи с получением выгодного заказа на выпуск новых машин, который надо было выполнить в сжатые сроки, генеральный директор завода издал распоряжение об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа,

мотивируя это тем, что длительное время большинство работников из-за финансово-экономических трудностей работали неполное рабочее время и если будет нарушен срок выполнения этой работы, завод понесет большие убытки. Распоряжение было согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации завода.

Законны ли действия руководства и выборного органа профсоюзной организации?

Перечень вопросов к экзамену

1. Понятие, предмет трудового права
2. Метод трудового права
3. Система трудового права
4. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права
5. Понятие источников трудового права и их система
6. Действия нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников
7. Понятие и классификация субъектов трудового права
8. Работник как субъект трудового права
9. Работодатель как субъект трудового права
10. Профсоюз как субъект трудового права
11. Коллективный договор
12. Соглашения
13. Понятие занятости и занятого населения
14. Правовой статус безработного
15. Пособие по безработице
16. Понятие трудового договора
17. Содержание трудового договора
18. Виды трудовых договоров
19. Порядок заключения трудового договора
20. Испытание при приеме на работу
21. Изменение трудового договора. Переводы
22. Отстранение от работы
23. Прекращение трудового договора
24. Расторжение трудового договора по инициативе работника
25. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
26. Расторжение трудового договора по инициативе третьих лиц
27. Понятие и виды рабочего времени
28. Режим рабочего времени
29. Понятие и виды времени отдыха
30. Отпуска. Виды
31. Понятие оплаты труда и заработной платы
32. Системы заработной платы
33. Понятие дисциплины труда и трудового распорядка организации
34. Поощрение работников
35. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды
36. Понятие охраны труда
37. Охрана труда женщин
38. Охрана труда несовершеннолетних
39. Понятие, виды и условия возникновения материальной ответственности
40. Материальная ответственность работодателя перед работником
41. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю
42. Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю
43. Понятие и виды трудовых споров
44. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров
45. Мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров
46. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора.

Рекомендованная литература

Литература основная

Конституция Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Айман Т.О. Трудовое право: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2011.

Казанцев В.И. и др. Трудовое право. Учебник для студентов средних профессиональных учебных заведений. / В.И. Казанцев, С.Я. Казанцев, В.Н. Васин. – М.: Издательский центр «Академия», 2009.

Трудовое право. Учебник. / Под ред. проф. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2007.

Российское трудовое право. Учебник. / Отв. ред. А.Д. Зайкин. – М.: Норма, 2006.

Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: Проспект. 2005.

Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебник. – М.: Юристъ, 2012.