Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»

Институт права и национальной безопасности

Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института права и

национальной безопасности

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А. Шуняева

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**МДК.01.02 «Трудовое право»**

образовательной программы среднего профессионального образования – программа подготовки специалистов среднего звена по специальности

40.02.04 «Юриспруденция»

Юриспруденция

Квалификация

Юрист

Год набора 2024

Тамбов – 2024

Разработчик(и) программы:

Иванова Нелли Александровна, к.ю.н., доцент, заведующий кафедрой гражданского права.

Лактюхина Алина Алексеевна, преподаватель кафедры гражданского права.

Эксперт(ы):

Боева Ирина Ивановна, заместитель начальника отдела социальной помощи и социальной поддержки отдельных категорий граждан Министерства социальной защиты и семейной политики Тамбовской области.

Селезнева Ольга Львовна, начальник правового отдела министерства здравоохранения Тамбовской области

РАЗРАБОТАН в соответствии с рекомендациями по организации получения среднего общего образования на базе основного общего образования с учетом требований федеральных государственных образовательных стандартов и получаемой профессии или специальности среднего профессионального образования

Одобрен на заседании кафедры гражданского права «22» января 2024 г. протокол №7.

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** | **50** |
| 1. **ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ** | **52** |
| 1. **КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ** | **53** |

**1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**«ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

**1.1. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы:**

Учебная дисциплина «Трудовое право» является обязательной частью профессионального цикла образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО по профессии юрист.

Учебная дисциплина «Трудовое право» обеспечивает формирование общих и профессиональных компетенций по всем видам деятельности ФГОС СПО по профессии/специальности 40.02.04 – Юриспруденция.

Перечень общих компетенций

|  |  |
| --- | --- |
| **Код** | **Наименование общих компетенций** |
| **ОК 01** | Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам |
| **ОК 02** | Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности |
| **ОК 03** | Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях |
| **ОК 04** | Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде |
| **ОК 05** | Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста |
| **ОК 06** | Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения |
| **ОК 07** | Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях |
| **ОК 09** | Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках |

Перечень профессиональных компетенций

|  |  |
| --- | --- |
| **Код** | **Наименование видов деятельности и профессиональных компетенций** |
| **ВД 1** | Правоприменительная деятельность |
| **ПК 1.1** | Осуществлять профессиональное толкование норм права |
| **ПК 1.2** | Применять нормы права для решения задач в профессиональной деятельности |
| **ПК 1.3** | Владеть навыками подготовки юридических документов, в том числе  с использованием информационных технологий |

Особое значение дисциплина имеет при формировании и развитии: ПК 1.1- ПК 1.3, ОК 01- ОК 07, ОК 09.

**1.2. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:**

В рамках программы учебной дисциплины обучающимися осваиваются умения и знания

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код  ПК,ОК | Умения | Знания |
| ПК 1.1- ПК 1.3, ОК 01- ОК 07, ОК 09. | - 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. | - предмет и метод трудового права, нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;  - права и обязанности работников и работодателей;  - порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;  - 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. |

**2. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценка** | **Отлично**  **(зачтено)** | **хорошо** | **удовлетворительно** | **Неудовлетворительно (не зачтено)** |
| Экзамен | Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний по дисциплине, прослеживает междисциплинарные связи. Умеет увязывать знания, полученные при изучении различных дисциплин, на высоком уровне анализировать практические ситуации, принимать соответствующие решения. Ответ, построен логично, материал излагается четко, ясно, хорошим языком, аргументировано, уместно используется информационный и иллюстративный материал (примеры из практики и т.д.). На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. | Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы, задаваемые преподавателем, не вызывают существенных затруднений. | Обучающийся показывает не достаточный уровень знаний учебного и лекционного материала, не в полном объеме владеет практическими навыками, чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания. | Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на поставленные вопросы или затрудняется с ответом. |

**3. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ   
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**3.1. Критерии и методы оценивания**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Результаты обучения** | **Критерии оценки** | **Методы оценки** |
| Перечень знаний, осваиваемых в рамках дисциплины | | |
| Предмет и метод трудового права, нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве | Демонстрирует системные знания о месте трудового права в системе правовых отраслей, о предмете, методе, принципах, источниках трудового права. | оценка по итогам устного опроса студентов,  - оценка по итогам выполнения индивидуальных письменных заданий,  - наблюдение по итогам выполнения практических заданий;  - оценка в процессе проведения экзамена |
| Особенности правового регулирования отношений между работодателем и работниками. | Демонстрирует системные знания трудового законодательства РФ в сфере правового регулирования трудовых отношений. | оценка по итогам устного опроса студентов,  - оценка по итогам выполнения индивидуальных письменных заданий,  - наблюдение по итогам выполнения практических заданий;  - оценка в процессе проведения экзамена |
| Порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров. | Демонстрирует системные знания трудового законодательства РФ и практики его применения в сфере правового регулирования трудовых отношений. | оценка по итогам устного опроса студентов,  - оценка по итогам выполнения индивидуальных письменных заданий,  - наблюдение по итогам выполнения практических заданий;  - оценка в процессе проведения экзамена |
| Порядок разрешения трудовых споров. | Демонстрирует знания нормативной правовой базой и практики ее применения в сфере правового регулирования трудовых отношений. | оценка по итогам устного опроса студентов,  - оценка по итогам выполнения индивидуальных письменных заданий,  - наблюдение по итогам выполнения практических заданий;  - оценка в процессе проведения экзамена |
| Виды рабочего времени и времени отдыха. | Демонстрирует системные знания трудового законодательства РФ в области рабочего времени и времени отдыха. | оценка по итогам устного опроса студентов,  - оценка по итогам выполнения индивидуальных письменных заданий,  - наблюдение по итогам выполнения практических заданий;  - оценка в процессе проведения экзамена |
| Формы и системы оплаты труда работников | Демонстрирует системные знания трудового законодательства РФ в области правового регулирования оплаты труда. | оценка по итогам устного опроса студентов,  - оценка по итогам выполнения индивидуальных письменных заданий,  - наблюдение по итогам выполнения практических заданий;  - оценка в процессе проведения экзамена |
| Основы охраны труда | Демонстрирует системные знания о требованиях охраны труда, об обеспечении прав работников на охрану труда. | оценка по итогам устного опроса студентов,  - оценка по итогам выполнения индивидуальных письменных заданий,  - наблюдение по итогам выполнения практических заданий;  - оценка в процессе проведения экзамена |
| Порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора. | Демонстрирует системные знания трудового законодательства РФ и практики его применения в сфере правового регулирования трудовых отношений. | оценка по итогам устного опроса студентов,  - оценка по итогам выполнения индивидуальных письменных заданий,  - наблюдение по итогам выполнения практических заданий;  - оценка в процессе проведения экзамена |
| Перечень умений, осваиваемых в рамках дисциплины | | |
| Применять на практике нормы трудового законодательства. | Демонстрирует навыки работы с нормативной правовой базой и иными источниками;  умеет решать практические ситуации с нормативным правовым обоснованием | - оценка по итогам устного опроса студентов,  - оценка по итогам выполнения индивидуальных письменных заданий,  - наблюдение по итогам тестирования и выполнения контрольной работы, практических заданий;  - оценка в процессе проведения экзамена |
| Анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров. | Умеет анализировать трудовое законодательство и практику его применения;  владеет навыками подготовки проекта трудового договора | оценка по итогам устного опроса студентов,  - оценка по итогам выполнения индивидуальных письменных заданий,  - наблюдение по итогам выполнения практических заданий;  - оценка в процессе проведения экзамена |
| Анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений. | Способен обеспечивать правовую защиту прав и законных интересов участников трудовых отношений;  умеет определять особенности применения трудового законодательства РФ | оценка по итогам устного опроса студентов,  - оценка по итогам выполнения индивидуальных письменных заданий,  - наблюдение по итогам выполнения практических заданий;  - оценка в процессе проведения экзамена |
| Анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. | Умеет анализировать трудовое законодательство РФ;  владеет навыками применения трудового законодательства РФ | оценка по итогам устного опроса студентов,  - оценка по итогам выполнения индивидуальных письменных заданий,  - наблюдение по итогам выполнения практических заданий;  - оценка в процессе проведения экзамена |

**3.2 Типовые оценочные средства текущего контроля**

**Решение задач**

**Тема 1. Понятие трудового права, предмет, метод и система.**

Задача 1. 12 апреля Петренко устно договорился с Кацубой и Таджихамедовым о том, что они построят на его земельном участке большой трехэтажный жилой дом. Материалами стройку обеспечивал Петренко. Согласно договоренности Петренко выплачивал вознаграждение после выполнения строительства каждого этажа. Дом был построен Кацубой и Таджихамедовым 10 октября, после чего Петренко выплатил им последнюю сумму. Однако 23 октября Петренко был вызван к мировому судье, где ему был вручен иск Кацубы и Таджихамедова о понуждении к внесению записи в трудовую книжку и выплате компенсации за неиспользованный отпуск со ссылкой на статьи 66 и 127 Трудового кодекса РФ.

Каким законодательством регулируются отношения между Петренко, Кацубой и Таджихамедовым? Правомерны ли требования Кацубы и Таджихамедова? Разрешите спор.

Задача 2. Комитет по управлению имуществом г. Ижевска обратилось с иском к Петрову, директору муниципального унитарного предприятия «Последний путь», о взыскании убытков в виде упущенной выгоды. В иске было указано, что 13 мая в МУП «Последний путь» поступил факс за подписью Генерального директора ООО «Колосгрупп» Шутихина В.А. с предложением о заключении договора на постоянное обслуживание сотрудников предприятия, срок для ответа был установлен до 24.0022 текущего дня. Однако в этот день Петров на работе отсутствовал в связи с днем рождения своей бабушки, Арины Радионовны, которой исполнилось 102 года, и в итоге договор на организацию похорон сотрудников ООО «Колос-групп» заключен не был. Петров иск не признал, сославшись на ст. 238 Трудового кодекса РФ, согласно которой работник несет ответственность лишь за прямой действительный ущерб, упущенная выгода возмещению не подлежит. Кроме того, он присутствовал на праздновании 102 лет своей бабушки, где случайно вылил кисель на новый костюм главы муниципального образования Бумагина, что и послужило действительной причиной иска. В свою очередь представитель Комитета по управлению имуществом указал, что Петров приступил к выполнению работы на основании Распоряжения Главы администрации, трудовой договор с ним оформлен не был, в связи с чем он не является работником. Присутствие же на дне рождения не является уважительной причиной отсутствия на работе.

Каким законодательством, гражданским или трудовым, регулируются отношения руководителя муниципального предприятия? Какими нормами права следует руководствоваться при разрешении вопроса о материальной ответственности руководителя? Является ли по Вашему мнению причина отсутствия на работе в данном случае уважительной?

Задача 3. Ректор университета издал распоряжение, в соответствии с которым всем абитуриентам, зачисленным в университет по итогам вступительных испытаний, надлежало в течение недели осуществлять работы по благоустройству университета. Студент Сидоров организовал митинг, на котором потребовал от ректора отменить незаконное, по его мнению, распоряжение ректора, в противном случае угрожая провести забастовку в соответствии со ст. 37 Конституции РФ.

В каких общественных отношениях находятся студенты и университет? Вправе ли студенты провести забастовку?

**Тема 2. Принципы трудового права.**

Задача1. **Д**иректор школы решила избавиться от мешавшей ей первичной профсоюзной организации. С этой целью она по одному вызывала к себе учителей и предлагала на выбор написать любое из двух заявлений: на выход из профсоюза либо об увольнении по собственному желанию. Учитель истории Правдорубова решила обратиться за защитой своих прав в суд.

На нарушение каких принципов трудового права директором школы Правдорубова может указать в своём заявлении в суд?

**Тема 3. Источники трудового права.**

Задача 1. Какие статьи Конституции РФ направлены на регулирование трудовых правоотношений. Приведите нормативные акты, позволяющие обосновать развитие конституционных положений в законодательстве о труде РФ и субъектов РФ.

Задача 2. Являются ли источниками трудового права:

1) нормативные акты о труде Союза ССР;

2) Гражданский кодекс РФ;

3) акты профсоюзных органов;

4) приказы, распоряжения руководителя организации;

5) устав г. Ижевска;32

6) акты судебных органов;

7) трудовой договор.

Обоснуйте свой ответ.

Задача 3. Найдите положения в ТК РФ, которые:

- могут конкретизироваться работником (работниками) по соглашению с работодателем;

- отсылают к другим нормативным актам о труде;

- применяются по усмотрению работодателя;

- в настоящее время не действуют.

Задача 4. Приведите примеры общего и специального в правовом регулировании:

1) порядка заключения трудового договора;

2) оснований расторжения трудового договора;

3) рабочего времени и времени отдыха;

4) мер поощрений и дисциплинарных взысканий.

Обоснуйте свой ответ со ссылками на положения ТК РФ и иных нормативных правовых актов.

Задача 5. Приведите примеры, когда Пленум Верховного Суда РФ, разъясняя нормы трудового права, давал их расширительное или ограничительное толкование.

Что такое «оценочные» понятия в трудовом праве? Какова роль и значение судебной практики в развитии трудового законодательства?

**Тема 4. Субъекты трудового права**.

Задача 1. Супруга слесаря Белкина обратилась к директору завода «Прогресс», где тот работал, и просила оказать воздействие на мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор распорядился ежемесячно выдавать заработную плату Белкина его супруге. Узнав об этом, Белкин обратился в КТС завода с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга.

Может ли быть ограничена трудовая дееспособность работника при вышеизложенных обстоятельствах? Сформулируйте решение КТС.

Задача 2. 14 летний подросток Мосин заключил с индивидуальным предпринимателем Петровым трудовой договор, в соответствии с которым Мосин должен был торговать пивом, сигаретами, печеньем в магазине в свободное от учебы время. Могут ли указанные лица быть субъектами трудового права? При каких условиях?

Задача 3. Гражданин Степаненко, дисквалифицированный по должности руководителя организации по решению суда сроком на 2 года, избран генеральным директором ОАО «Сервис» сроком на 1 год. Государственная инспекция труда обратилась к Совету директоров ОАО по поводу увольнения Степаненко с должности генерального директора, т. к. срок его дисквалификации не истек. Как должен поступить совет директоров ОАО? Может ли Степаненко быть субъектом трудовых отношений?

Задача 4. Признанный недееспособным по решению суда Игнатов заключил трудовой договор с 16-летним Решетниковым по поводу его личного обслуживания (уборка квартиры, покупка продуктов и пр.). Могут ли указанные граждане быть субъектами трудовых отношений?

**Тема 5. Профессиональные союзы как субъект трудового права.**

Задача 1. Председатель ЦК профсоюза, представляющий интересы работников одной из отраслей, до начала коллективных переговоров по заключению тарифного соглашения потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра отрасли подтвердить свои полномочия на ведение переговоров. Заместитель министра заявил, что сама занимаемая им должность и предъявленное служебное удостоверение позволяют ему выступать в качестве полномочного представителя министерства. Не согласившись с этими доводами, председатель ЦК профсоюза потребовал перенесения коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра в коллективных переговорах. Кто прав в данной ситуации: председатель ЦК профсоюза или заместитель министра? Какое решение должно быть принято?

**Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права.**

Задача 1. Данилко заключил 12 января 2000 г. с частным предпринимателем Уренгоевым трудовой договор, в соответствии с которым Данилко обязался на личном автомобиле «Газель» по заявкам Уренгоева развозить грузы по магазинам торговой группы «Акай». Одновременно на этом же автомобиле Данилко оказывал разовые услуги по заявкам граждан и организаций, помещая в периодической печати объявления. 22 июня 2007 г., развозя продукты по заявке частного предпринимателя Уренгоева, он попал в ДТП, в результате которого получил ранение и в течение двух месяцев находился на излечении. После выздоровления Данилко обратился к частному предпринимателю Уренгоеву с требованием об оплате периода временной нетрудоспособности и предъявил листки нетрудоспособности. Уренгоев от оплаты периода временной нетрудоспособности отказался, указав, что в совершении ДТП его вины нет и в связи с этим у него отсутствуютобязательства по оплате больничного листа. Данилко обратился к мировому судье с иском к ЧП Уренгоеву, указав в нем, что в соответствии со ст. 183 Трудового кодекса РФ работодатель обязан при временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности.

Разрешите спор.

Задача 2. Парамонов приказом директора Ижевского филиала акционерного банка «Золотой телец» Васильева от 01 сентября 2007 г. был принят на должность начальника кредитного отдела, о чем с ним был заключен письменный трудовой договор. 10 сентября

2007 г. в Ижевский филиал с проверкой приехал Председатель правления банка Ленский, который в ходе знакомства с коллективом сотрудников филиала узнал в Парамонове своего старого приятеля по кличке «Парамон», с которым вместе отбывал наказание за мошенничество пятнадцать лет назад в Бутырской тюрьме. Ленский приказал немедленно освободить помещение от Парамонова, опасаясь быть опознанным последним. На следующий день, когда Парамонов явился на работу, охрана в помещение банка его не допустила и передала ему трудовую книжку с зачеркнутой записью о приеме на работу и приказ Председателя правления Ленского об отмене приказа о приеме на работу Парамонова как изданного с превышением полномочий. Парамонов обратился в юридическую консультацию с просьбой с просьбой о защите своих прав. Адвокат Варова направила адвокатский запрос в акционерный банк «Золотой теленок» с требованием о предоставлении объяснений относительно полномочий директора Ижевского филиала. Из ответа банка следовало, что филиал действует в качестве обособленного структурного филиала банка на основании Положения, в соответствии с которым филиал является работодателем для работников, принятых для работы в филиал. Филиал возглавляет директор, который вправе издавать приказы и распоряжения и действует на основании доверенности, однако в доверенности у директора отсутствует право на заключение трудовых договоров.

Возникли ли трудовые отношения между банком и Парамоновым? Вправе ли Парамонов требовать в судебном порядке предоставления работы в соответствии с трудовым договором? Куда следует обратиться Парамонову для защиты его прав?

**Тема 7. Социальное партнёрство в сфере труда.**

Задача 1. Председатель ЦК профсоюза, представляющий интересы работников одной из отраслей, до начала коллективных переговоров по заключению тарифного соглашения потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра отрасли подтвердить свои полномочия на ведение переговоров. Заместитель министра заявил, что сама занимаемая им должность и предъявленное служебное удостоверение позволяют ему выступать в качестве полномочного представителя министерства. Не согласившись с этими доводами, председатель ЦК профсоюза потребовал перенесения коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра в коллективных переговорах. Кто прав в данной ситуации: председатель ЦК профсоюза или заместитель министра? Какое решение должно быть принято?

**Тема 8. Занятость и трудоустройство.**

Задача 1. Пригожин в феврале 2007 г. был уволен в связи с сокращением численности работников ОАО «Завод пластилиновых изделий». В течение двух недель он обратился в службу занятости населения с заявлением о постановке на учет в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, предоставив все предусмотренные законодательством документы, указав в заявлении об отсутствии доходов. По истечение 11 дней службой занятости населения ему было представлен приказ об отказе в признании безработным и постановке на учет в связи с предоставлением недостоверных сведений о своих доходах. В решении было указано, что согласно сведениям Единого государственного реестра юридических лиц Пригожин является участником ООО «Ателье «Вербена» с долей 0,5 % от уставного капитала, в связи с чем он в соответствии со ст. 2 Закона РФ «О занятости в российской Федерации», является занятым и не может быть зарегистрирован в качестве безработного. Не согласившись с указанным приказом, Пригожин обжаловал его в суд, указав, что ООО «Ателье «Вербена» было образовано путем приватизации в 1994 г., он в то время работал там дворником и ему как члену трудового коллектива была выделена доля в размере 0,5 %. В 1996 г. он из этой организации уволился, участия в деятельности не принимал, доходов от участия не получал, кроме того, в настоящее время ООО «Ателье «Вербена» находится в стадии конкурсного производства в рамках дела о банкротстве.

Разрешите спор.

Задача 2. Выпускнику среднего образовательного учреждения, 18 летнему Каликадзе, обратившемуся для регистрации в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, была предложена работа проходчика в угольной шахте; Гнилову, бывшему директору предприятия, осуществлявшего деятельность по оптовой торговле продовольственными товарами, было предложена работа продавца в продовольственном магазине; 20-летней Петровой, зарегистрированной в качестве безработной и не имевшей ранее работы, была предложена работа на кролеводческой ферме, связанная с санитарной обработкой дезинфицирующими средствами мест содержания животных; Чудову, бывшему руководителю кредитного департамента банка и имевшему до увольнения средний заработок 89 тыс. руб., была предложена кассира-операциониста общества взаимного кредитования с заработной платой 3,5 тыс. руб. Оцените предложения службы занятости населения с точки зрения соответствия признакам подходящей работы.

**Тема 9. Трудовой договор.**

Задача 1. Серова поступила на работу в ООО «Трудный день» в качестве штукатура-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев. После истечения срока последнего Серова была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Серова обратилась с исковым заявлением в суд. Решите вопрос о правомерности заключения срочных трудовых договоров. Решите дело.

Задача 2. При заключении трудового договора с 16-ти летним Зыкиным начальник отдела кадров ООО «Трудный разговор» потребовал следующие документы:

1) Паспорт

2) Трудовую книжку

3) Разрешение от родителей

4) Справку о прохождении медицинского осмотра

5) Аттестат об окончании школы

6) Характеристику от школы

Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

Задача 3. Правомерно ли отказано при приеме на работу по следующим

основаниям:

1) достижение пенсионного возраста

2) отсутствие регистрации

3) недостаточная квалификация, которая требуется федеральным

законом для занятия данной должности

4) лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с

отсутствием приятной внешности

5) женщине в связи с наличием у нее 12 детей.

Задача 4. В отделе кадров одной из организаций при приеме Воробьевой на должность экономиста от нее потребовали следующие документы: а) паспорт; б) трудовую книжку; в) диплом об окончании вуза; г) справку о состоянии здоровья; д) характеристику с прежнего места работы. Правомерны ли эти требования? Какие документы предоставляются при приеме на работу? Ответ следует обосновать ссылками на соответствующие нормативные акты.

**Тема 10. Рабочее время. Время отдыха.**

Задача1. В связи с введением на фабрике нового оборудования произошли сокращения продолжительности технологического процесса в отдельных цехах. Директор издал приказ о введении неполного рабочего дня на предприятии, о чем поставил в известность представительный орган работников. Правомерны ли действия директора фабрики?

Измениться ли ситуация, если приказ директора будет издан в целях предотвращения массового увольнения работников предприятия?

Задача 2. Заместитель директора по общим вопросам ООО «Бриз» Гарин в дни плановых совещаний появлялся на работе ранее начала рабочего дня и задерживался после окончания рабочей смены. Гарину это было необходимо в целях подготовки к совещаниям и для написания отчета по ним. Предусмотрена ли в этом случае какая-либо компенсация за переработку? Подготовьте несколько вариантов аргументированного ответа.

Задача 3. Главный бухгалтер предприятия был направлен в командировку для проведения проверки работы филиала, где установленными выходными днями были воскресенье и понедельник (по его месту работы выходными днями являлись суббота и воскресенье). Выехав в субботу и пробыв в командировке 2 недели, главный бухгалтер вернулся в 12 часов дня в понедельник. По причине его отсутствия было сорвано плановое совещание, и генеральный директор потребовал объяснительную. Главный бухгалтер объяснил, что после тяжелой дороги ему необходим был отдых и попросил компенсировать ему день отъезда и возвращения из командировки предоставлением других дней отдыха как за работу в выходные дни. Правомерны ли требования главного бухгалтера? Чем регулируются особенности направления работников в служебные командировки? Каков режим рабочего времени и времени отдыха для командированных работников?

Задача 4. В правовую инспекцию труда поступило заявление от работников ОАО «Зангари» о нарушении работодателем законодательства об отпусках: а) Карпенко, приглашенный переводом с другого предприятия, получил отказ в предоставлении отпуска через 3 месяца после поступления на работу; б) Голенко, имеющему право на отпуск, продолжительностью 31 день, и несовершеннолетнему Сидоренко отказали в замене части отпуска сверх 28 дней денежной компенсацией; в) Тимошенко, матери четырех детей (3, 8, 14 лет и ребенка-инвалида17 лет) отказано в предоставлении отпуска в сентябре с присоединением к нему 2-х недель отпуска без сохранения заработной платы; г) Тарасенко отказали в предоставлении отпуска в июле, когда у него жена родила двойню; д) заместителю директора Романенко за прогулы уменьшили отпуск на 6 дней и перенесли его с августа на ноябрь; ж) гардеробщик Проценко по производственной необходимости был отозван из отпуска. Подготовьте мотивированный письменный ответ правового инспектора труда на поступившее заявление работников.

**Тема 11. Заработная плата. Гарантии и компенсации.**

Задача 1.В связи с участившимися случаями несвоевременной выплаты заработной платы, работники консервного завода, заручившись поддержкой профсоюзного комитета, потребовали у работодателя выплаты причитающейся им заработной платы собственными векселями завода. Администрация завода отказалась выполнить заявленные работниками требования, ссылаясь на то, что законодательство, а именно ст. 131 Трудового Кодекса РФ, а также действующий на заводе коллективный договор, не предусматривают возможности выплаты заработной платы векселями завода. Правомерны ли требования работников? Какая ответственность работодателя предусмотрена действующим законодательством за несвоевременную выплату работникам заработной платы?

Задача 2.Генеральный директор обувной фабрики, осуществлявшей выплату работникам заработной платы через кассу предприятия, принял решение о перечислении причитающейся работникам заработной платы на открытые для них лицевые счета в отделении Сберегательного Банка. Во исполнение принятого решения, работникам были выданы пластиковые карточки, на территории обувной фабрики поставлен банкомат. Работник фабрики Федоров, возражая против перехода на систему получения заработной платы с помощью пластиковой карточки, обратился в суд с требованием о признании неправомерными действий работодателя по изменению способа выплаты работникам заработной платы. В обоснование своих требований Федоров указывал на то, что согласия работников, в частности Федорова, на изменение способа получения заработной платы, работодателем спрошено не было. Дайте оценку правомерности требований Федорова.

Разрешите спор по существу.

Задача 3. Гражданин Пилютов был направлен в командировку в райцентр, откуда мог ежедневно возвращаться в город постоянному месту жительства, но не возвращался. По возвращении из командировки он предъявил в бухгалтеррию документы о найме жилого помещения и потребовал полностью оплатить ему командировочные расходы. Главный бухгалтер отказалась произвести оплату. Работник обратился за разъяснением к юрисконсульту предприятия.

Сформулируйте мотивированный ответ юрисконсульта.

Задача 4. Директор АО «Завод «Гранит» всячески противился заключению коллективного договора. С этой целью он отправил неосвобожденных председателя и трех членов профкома предприятия, уполномоченных работниками на ведение коллективных переговоров, в отпуск, объявив о вынужденном простое из-за невыполнения поставщиками своих обязательств. При этом время простоя было оплачено исходя из 2/3 тарифной ставки указанных работников. Председатель профкома обратился в федеральную инспекцию труда с жалобой на действия директора.

Какой ответ должен дать орган федеральной инспекции труда на жалобу председателя профкома?

Задача 5. Преподаватель негосударственного образовательного учреждения «Независимый эколого-правовой институт Ларина, ушедшая в отпуск по уходу за ребенком, через три месяца обратилась в ректорат института за разъяснением: полагается ли ей компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в период указанного отпуска.

Составьте мотивированный ответ проректора по учебной работе.

**Тема 12. Трудовая дисциплина.**

Задача 1. За успешное выполнение сложного задания, заместитель директора по финансам ООО «Лунный свет» Занозов был награжден ценным подарком, и ему была объявлена благодарность.

Может ли работодатель применить сразу два вида поощрений? Какие виды поощрений предусмотрены трудовым законодательством?

Задача 2. Библиотекарь ПТУ Тряпкина распивала спиртные напитки и курила вместе с учеником 11 класса Абрамовичем около здания школы. Директор ПТУ Богомолов был возмущен подобными действиями, объявил Тряпкиной выговор и уволил ее по п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Правомерны ли действия Директора ПТУ? Каков порядок применения дисциплинарных взысканий? Обоснуйте законность (незаконность) применения к Тряпкиной увольнения в качестве дисциплинарного взыскания.

Задача 3. В ООО «Рогатый бизон» предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий:

А) Замечание

Б) Штраф

В) Объявление неполного служебного соответствия

Г) Увольнение

Д) Лишение почетного красного знамени передовика

Е) Увольнение

А также следующие виды поощрений:

А) Предоставление дополнительного отпуска в размере 3 дней

Б) Награждение красными шароварами

В) Досрочное снятие дисциплинарного взыскания

Г) Награждение бесплатной путевкой в профилакторий «Ласточка»

Дайте правовую оценку на предмет соответствия действующему законодательству.

Задача 4. Главный бухгалтер ОАО «Трудный путь» Тунцова несколько раз опоздала на работу, о чем были составлены соответствующие акты. Директор издал приказ о наложении дисциплинарного взыскания - выговора. После налоговой проверки выяснилось, что в организации не организован бухгалтерский учет: нет необходимой бухгалтерской документации, а годовой баланс не составлен в срок. Не дождавшись окончания проверки, директор ОАО «Трудный путь» издал приказ о лишении Тунцовой квартальной премии, кроме того, ей был перенесен отпуск с июля месяца на сентябрь месяц, не предоставлен дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, не выплачены дивиденды. Через неделю Тунцова была уволена по п.5 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия директора ОАО?

**Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового договора.**

Задача 1. Иванова Л. П. была принята на работу, на должность кассира в организацию оптово-розничной торговли. Договор о полной материальной ответственности с Ивановой заключен не был. По истечении месяца работы на Иванову были возложены дополнительные обязанности заведующего кассой в связи с отбытием в длительную командировку исполняющего данные обязанности работника. Исполнение обязанностей зав. кассой было возложено на Иванову приказом по организации, с которым она была ознакомлена под роспись. По вине второго кассира Петровой, произошла недостача денежных средств. На Иванову солидарно в полном объеме была возложена материальная ответственность за обнаруженную недостачу. Кроме того, вместе с наличными денежными средствами были также похищены драгоценности, принадлежащие Директору организации, хранившиеся в сейфе по просьбе директора.

Разрешите сложившуюся ситуацию. Необходимо обосновать свой ответ с точки зрения права.

Задача 2. Директор предприятия поручил водителю доставить в больницу работника, получившего производственную травму. При препровождении больного водитель совершил дорожно-транспортное происшествие, в результате которого был причинен ущерб автомобилю в сумме 20 000 рублей. По факту совершения ДТП водитель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 500 рублей.124

Будет ли работник нести материальную ответственность за причинение ущерба организации? Изменится ли размер материальной ответственности в том случае, если с водителем не был заключен договор о полной материальной ответственности?

**Тема 14. Охрана труда. Защита трудовых прав работников.**

Задача 1. Операторы вычислительного центра, использующие персональную вычислительную технику, обратились к работодателю с просьбой о сокращении продолжительности рабочего дня. Работодатель отказал в удовлетворении указанной просьбы, но ввел дополнительные оплачиваемые перерывы в работе и ограничил время работы непосредственно с видеотерминалами.

Правильное ли решение принято работодателем? Дайте аргументированный ответ.

Задача 2. Обжигальщик керамических изделий Костров приказом генерального директора ОАО «Стройфарфор» переведен на должность транспортировщика вагонов с окладом значительно ниже оклада обжигальщика. Основанием для перевода послужили результаты периодического медицинского осмотра, выявившего у работника наличие медицинских противопоказаний для выполнения работ обжигальщика. Костров не согласился с переводом и потребовал предоставления ему равноценной работы и сохранения среднего заработка за все время, пока решается вопрос о его переводе, поскольку считал, что невыполнение им работы имеет место не по его вине.

Проанализируйте данную ситуацию и разрешите ее по существу.

**Тема 16. Трудовые споры.**

Задача 1. Столяр Пиголкин обратился в комиссию по трудовым спорам в ООО «Луч» в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, оказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Пиголкин писал, что если не дают отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере.

Однако комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы работодатель в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через 1 месяц.

Сформулируйте правовую оценку решению КТС. В какой срок столяр Пиголкин может обратиться в суд?

Задача 2. Ректор Соликамского Государственного Педагогического Института, просматривая поступившую за неделю служебную почту обнаружил 4 заявления граждан о приеме на работу: на должность лаборанта, преподавателя кафедры социологии, председателя профкома, проректора по учебной работе. Путем совершения каких организационно-правовых действий возможно занятие названных должностей? Сформулируйте нормативно-правовое обоснование.Влияет ли способ возникновения индивидуального трудового правоотношения на подведомственность индивидуального трудового спора?

Задача 3. По объявлению о приеме на работу, прочитанному в газете «Удмуртская правда» в отдел кадров ОАО «Удмуртнефть» обратился Казнокрадов С.Ю. Ему было отказано в заключении трудового договора (хотя вакантные места на предприятии были) с формулировкой: «ваша фамилия господин Казнокрадов будет дискредитировать наше предприятия» - сказал Генеральный директор ОАО «Удмуртнефть».

Что такое дискриминация в сфере труда?

Что такое необоснованный отказ в заключении трудового договора? Имеет ли место он в данном случае?

Определите подведомственность данного спора.

**Составление таблиц**

**Тема 10. Рабочее время и время отдыха.**

Заполните таблицу «Виды отпусков» (не менее 20 позиций):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды  отпусков | Кому предоставляется | Продолжительность | Основания  предоставления  (норма права) |

**Тема 14. Охрана труда. Защита трудовых прав работника.**

Заполните следующую таблицу «Специальные правила по охране труда работников отдельных категорий»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории  работников | Дополнительные  льготы и  гарантии | Нормы права,  предусматривающие  особые правила и  льготы | Примечание |

**Тестирование**

**Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права.**

1. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от его оформления, если  
(?) Это относится к несовершеннолетним

(?) Относится к беременной женщине или женщине с детьми

(?) Относится к инвалидам

(!) Допущение произведено работодателем или его представителем

2. Увольнение работника проводится с учетом мнения профсоюза при

(!) Сокращении штатов

(?) Ликвидации организации

(?) Нарушении техники безопасности

(?) Прогуле

3. Перемещение работника в той же организации на другое рабочее место в другое структурное подразделение организации

(?) Не допускается без заключения нового трудового договора

(?) Требует письменного согласия работника

(!) Не требует письменного согласия работника

(?) Допускается только с согласия профсоюза

4. Перемещение работника в той же организации на другой рабочее место, другое структурное подразделение организации   
(?) допускается только с согласия профсоюза   
(!) не требует письменного согласия работника   
(?) не допускается без заключения нового трудового договора  
(?) требует письменного согласия работника   
5. Недопущение работника к выполнению его трудовой функции до устранения причин недопущения – это  
(?) выведение с рабочего места   
(?) увольнение работника   
(!) отстранение от работы   
(?) изменение условий трудового договора  
6. Прогулом считается отсутствие на рабочем месте в течение  
(?) 2 часов без уважительных причин  
(?) невыход на работу без уважительной причины  
(!) отсутствие 4 часа подряд без уважительных причин на рабочем месте  
(?) времени, предусмотренного коллективным договором  
7. Изменение условий трудового договора допускается  
(?) в связи с изменением условий труда  
(!) только по соглашению сторон в письменной форме  
(?) по усмотрению администрации  
(?) в связи производственной необходимостью  
8. Лица моложе 14 лет могут приниматься на работу  
(?) только по направлению органов опеки и попечительства  
(!) в организациях кинематографии, театрах, цирках итп  
(?) если у них нет других источников дохода  
(?) только после окончания учебного заведения  
9. Работодатель не имеет право требовать от работника информации  
(?) в связи с трудовыми отношениями  
(?) об образовании работника  
(!) о политических, религиозных и иных убеждениях работника  
(?) о предыдущей трудовой деятельности  
10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют …  
(!) работники с более высокой производительностью труда и квалификацией  
(?) одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев  
(?) работники в возрасте до 18 лет

**Тема 9. Трудовой договор.**

1. Стороной ТД *по общему правилу* может стать гражданин

(?) с 12 лет

(?) с 14 лет

(!) с 16 лет

(?) с 18 лет

2. Форма трудового договора

(?) по усмотрению сторон

(?) нотариально заверенная

(!) письменная

(?) письменная, с регистрацией в органах местного самоуправления

3. Дополнительные условия, включаемые в ТД в пределах допустимых трудовым законодательством – это условия

(?) о работах, не предусмотренных в ТД

(?) согласия на ухудшающие положения работника

(!) договора факультативные  
(?) предусматривающие порядок выполнения работ :

4. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор

(?) 2 года

(?) 3 года

(!) 5 лет

(?) 3 месяца

(?) 2 месяца

5. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью …

(?) не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев

(?) два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев

(!) не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев

6. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах…

(!) на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе

(?) основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины

(?) на другую постоянную работу и увольнениях работника

7. Трудовой договор заключается в …

(?) устной форме

(!) письменной форме с нотариальным заверением

8. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе …

(?) расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ

(?) расторгнуть трудовой договор в судебном порядке

(!) аннулировать трудовой договор

9. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается …

(?) в обязательном порядке

(!) по соглашению сторон договора

(?)только по инициативе работника

10. Квота для приема на работу устанавливается для …

(?) лиц, освобожденных из мест лишения свободы

(!) инвалидов

(?) жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы

**3.3 Промежуточная аттестация по дисциплине**

**Вопросы по дисциплине «Трудовое право» для экзамена:**

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Метод трудового права, его особенности.
3. Отраслевые принципы трудового права.
4. Источники трудового права: понятие, виды.
5. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Общее и специальное законодательство о труде.
6. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая правосубъектность.
7. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
8. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, их субъекты, содержание.
9. Основные трудовые права и обязанности работников.
10. Основные трудовые права и обязанности работодателя.
11. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны, значение.
12. Основные принципы социального партнерства.
13. Формы и уровни социального партнерства в сфере труда.
14. Коллективный договор: понятие, стороны.
15. Структура и содержание коллективного договора.
16. Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.
17. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
18. Понятие занятости. Круг граждан, которые считаются занятыми.
19. Понятие безработного. Правовой статус безработного.
20. Понятие и значение трудового договора. Его отличие от гражданско-правовых соглашений о выполнении работы.
21. Стороны и содержание трудового договора .
22. Общий порядок  заключения трудового договора. Гарантии при  приеме на работу.
23. Испытание при приеме на работу, его правовые последствия.
24. Трудовые книжки, порядок ведения, выдачи.
25. Понятие и виды переводов на другую работу.
26. Перемещение, отличие от переводов на другую работу, изменение существенных условий трудового договора по причинам, связанным  с изменениями организационных или технологических условий труда..
27. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
28. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае виновного поведения работника: основания, порядок увольнения.
29. Расторжение трудового договора  по инициативе работодателя при отсутствии вины работника.
30. Защита персональных данных работника.
31. Понятие и виды рабочего времени.
32. Режим и учет рабочего времени. Порядок его установления.
33. Сверхурочная работа. Понятие, основания, порядок привлечения и компенсации.
34. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня.
35. Выходные и праздничные дни. Правила привлечения к работе, компенсации.
36. Ежегодные оплачиваемые отпуска, их виды, порядок предоставления.
37. Отпуска без сохранения заработной платы; виды, порядок предоставления.
38. Понятие и функции заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы.
39. Формы и системы заработной платы.
40. Формы материального стимулирования труда работников: премирование, надбавки и доплаты к заработной плате.
41. Порядок выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы.
42. Гарантийные выплаты и доплаты.
43. Компенсационные выплаты: понятие, виды.
44. Правила внутреннего трудового распорядка: порядок их принятия, содержание. Уставы и положения о дисциплине: сфера действия, особенности содержания.
45. Поощрения за труд и порядок их применения.
46. Понятие, основания и виды дисциплинарной ответственности.
47. Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.
48. Понятие материальной ответственности по трудовому праву. Ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности.
49. Материальная ответственность работника за ущерб , причиненный  работодателю: понятие, основания и условия привлечения к материальной ответственности.
50. Виды материальной ответственности работника. Ограниченная материальная ответственность.
51. Полная материальная ответственность работника.
52. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.
53. Материальная ответственность работодателя перед работником.
54. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
55. Организация охраны труда на предприятиях.
56. Порядок расследования и учета  несчастных случаев на производстве.
57. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
58. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
59. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
60. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
61. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
62. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
63. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
64. Особенности регулирования труда гражданских служащих.
65. Особенности регулирования труда педагогических работников.
66. Срочный трудовой договор: основания заключения, особенности расторжения.
67. Понятие, классификация, принципы рассмотрения трудовых споров.
68. Индивидуальные трудовые споры, порядок их рассмотрения.
69. Комиссия по трудовым спорам: организация, порядок работы, вынесение и исполнение решений.
70. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Исполнение решений.
71. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
72. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
73. Основная функция профсоюзов и их полномочия.
74. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
75. Определение  размера ущерба, причиненного работником, и порядок его возмещения.
76. Исполнение решений КТС и суда по индивидуальным трудовым спорам.

**Задания для экзамена по дисциплине «Трудовое право»**

Задача 1. Столяр Пиголкин обратился в комиссию по трудовым спорам в ООО «Луч» в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, оказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Пиголкин писал, что если не дают отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере.

Однако комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы работодатель в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через 1 месяц.

Сформулируйте правовую оценку решению КТС. В какой срок столяр Пиголкин может обратиться в суд?

Задача 2. Ректор Соликамского Государственного Педагогического Института, просматривая поступившую за неделю служебную почту обнаружил 4 заявления граждан о приеме на работу: на должность лаборанта, преподавателя кафедры социологии, председателя профкома, проректора по учебной работе. Путем совершения каких организационно-правовых действий возможно занятие названных должностей? Сформулируйте нормативно-правовое обоснование.Влияет ли способ возникновения индивидуального трудового правоотношения на подведомственность индивидуального трудового спора?

Задача 3. По объявлению о приеме на работу, прочитанному в газете «Удмуртская правда» в отдел кадров ОАО «Удмуртнефть» обратился Казнокрадов С.Ю. Ему было отказано в заключении трудового договора (хотя вакантные места на предприятии были) с формулировкой: «ваша фамилия господин Казнокрадов будет дискредитировать наше предприятия» - сказал Генеральный директор ОАО «Удмуртнефть».

Что такое дискриминация в сфере труда?

Что такое необоснованный отказ в заключении трудового договора? Имеет ли место он в данном случае?

Определите подведомственность данного спора.

Задача 4.

На заседании совета директоров ЗАО «Кристалл» 15 мая 2000 г. новым генеральным директором был избран Бабаев. Приступив к своим обязанностям, он издал приказ об увольнении прежнего директора Уколова на основании п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – за продажу 7 мая прошлого года пяти легковых автомобилей ЗАО по ценам ниже рыночной. Уколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Он указал, что срок его трудового договора истекает только 25 декабря текущего года. Никаких противоправных действий, которые могли бы послужить основанием к досрочному расторжению трудового договора, он не совершал, сочная продажа автомобилей была вызвана необходимостью рассчитаться с работниками по заработной плате.

Решите дело.

Задача 5.

Трошкин был принят на работу приказом от 4 февраля 2010 г. в качестве экспедитором сроком до 2 месяцев на время отсутствия Полоненко, заболевшего и находящегося на стационарном лечении. 10 марта 2010 г. Полоненко вышел на работу, а Трошкин был уволен с формулировкой «в связи с истечением срока временной работы». Через три дня Трошкин снова был принят на ту же должность и в прежнем порядке, поскольку Полоненко вновь заболел. 24 мая 2010 г. Полоненко вышел на работу, а Трошкин был в тот же день уволен с формулировкой «в связи с возвращением постоянного работника». Трошкин возражал против увольнения и обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Решите дело.