

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра «Производственной безопасности и права»

ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Методические указания
к изучению дисциплины «Правоведение»**



Казань 2012

УДК 69.05:658.382

Основы Трудового права Российской Федерации.

Методические указания для студентов всех форм обучения. Казанский государственный архитектурно-строительный университет. Сост.: Корчагина В.И. - Казань, 2012, 27 с.

Методические указания предназначены для студентов, обучающихся в бакалавриате и специалитете для всех направлений и специальностей. Может быть использовано при подготовке к зачетам, экзаменам, при самоподготовке и подготовке к государственной аккредитации.

Содержат глоссарий, перечень вопросов по теме, тесты, задачи и рекомендуемую литературу.

© Казанский государственный
архитектурно-строительный
университет, 2012 г.

ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Предмет, метод и система трудового права.
2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.
3. Трудовой договор.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Дисциплина труда.
Материальная ответственность сторон трудового договора.
6. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения.

Рекомендуемая литература.

Основная:

1. Конституция Российской Федерации. 1993 г. с изменениями и дополнениями на 2012.
2. Трудовой кодекс РФ. 2002 г. с изменениями и дополнениями на 2012 г.
3. Правоведение. Учебник для бакалавриата. Под редакцией С.И.Некрасова. М.: Юристъ. 2011.
4. Чикирева И.П., Хильчук Е.Л. Трудовое право РФ: Учебное пособие. М.: Проспект, 2010.
5. Гейхман В.Л. комментарий к трудовому кодексу РФ: постатейный / под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. Юрайт-Издат. 2007.

Дополнительная:

1. Трудовое право России. Практикум: учебное пособие/ под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект. 2013.
2. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в РФ». 1991. С изменениями и дополнениями на 2012 г.
3. ФЗ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».
4. ФЗ от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации».
5. ФЗ от 24 июля 1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» с дополнениями и изменениями на 2012 г.
6. ФЗ от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы РФ».

ГЛОССАРИЙ

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Вахтовый метод организации работ – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работником (в вахтовом поселке), когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение к месту постоянного проживания.

Гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставляемых работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Дисциплинарная ответственность – меры принуждения, предусмотренные трудовым законодательством, которые применяются к работникам в качестве наказания за виновное противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей и нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Дисциплинарный проступок – противоправное виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, а также нарушение правил внутреннего трудового распорядка организации.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты компенсационного

характера) и стимулирующие выплаты (выплата и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Источники трудового права – трудовое законодательство, регулирующее трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Локальный нормативный акт – источник трудового права, принимаемый в организации работодателем с учетом мнения органа, представляющего интересы работников.

Материальная ответственность сторон трудового договора – обязанность одной из сторон трудового договора возместить другой стороне трудового договора ущерб, возникший вследствие виновного противоправного деяния в размере и порядке, определенных трудовым законодательством.

Метод трудового права – совокупность приемов и способов регулирования трудовых отношений.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – установленный федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Надомник – лицо, заключившее трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых за свой счет.

Несчастный случай на производстве – событие, в результате которого застрахованный работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях как на территории

страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Незаконное лишение работника возможности трудиться – незаконное отстранение работника от работы, незаконное увольнение или перевод на другую работу, отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решение органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе, задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Нормы труда – это обязательные для выполнения работниками показатели (нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы), устанавливаемые в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Объекты социально-партнерских отношений – это трудовые и связанные с ними социально-экономические интересы, которые преследует каждая из сторон при заключении коллективных договоров и соглашений.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Правила внутреннего трудового распорядка организации – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Принципы трудового права – основные руководящие начала, характеризующие черты и сущность трудового права.

Предмет трудового права – трудовые и иные, связанные с ними общественные отношения, основанные на применении труда граждан по трудовому договору, регулируемые нормами трудового права.

Правовой статус – права, обязанности и ответственность субъектов правоотношений.

Профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Перевод – допускаемое с письменного согласия работника изменения трудовой функции либо стороны трудового договора, места (местности) расположения работодателя, а также других условий трудового договора.

Перемещение – не требующее согласия работника поручение ему работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении организации в той же местности либо на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Прогоул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Профессиональная подготовка – получение работником, не имеющим образования, специальности с определенной квалификацией.

Профессиональная переподготовка – получение работником, имеющим определенную специальность, новой специальности, как правило, с учетом требований производства.

Повышение квалификации – получение работником новых навыков и знаний по своей специальности.

Прямой действительный ущерб – реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – физическое лицо, либо юридическое лицо (организация) вступившее в трудовые отношения с работником.

Руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Сезонные работы – работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

Субъекты трудового права – участники трудовых правоотношений, обладающие объективными правами и обязанностями.

Система трудового права – структура права, то есть совокупность правовых норм, расположенных в определенном порядке в зависимости от специфики регулируемых общественных отношений.

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения не места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не являются.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам урегулирования трудовых отношений и связанных с ними отношений.

Стороны социального партнерства – работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Термин «стороны» используется в договорных отношениях.

Содержание трудового договора – условия трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовая книжка – основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Трудовая функция – работа по специальности, квалификации, должности, определенной в трудовом договоре.

Трудовой кодекс – кодифицированный федеральный закон, регулирующий трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое право – отрасль права, регулирующая трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Ученический договор – соглашение между работодателем и работником или лицом ищущим работу, согласно которому работодатель обязуется проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работника, обучение вторым профессиям в организации, а при необходимости – и образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, а работник обязуется соблюдать учебный процесс и подтвердить на экзаменах полученные теоретические и практические профессиональные навыки.

Формы социального партнерства – а) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений; б) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; в) участие работников, их представителей в управлении организацией; г) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Форма трудового договора – внешнее выражение трудового договора.

Дополнение – глоссарий по трудовым спорам и увольнению

Трудовой спор - разногласия между работником и администрацией предприятия по вопросам, связанным с оплатой труда, условиями труда, продолжительностью отпуска, наймом на работу и увольнением с работы.

Трудовой конфликт - конфликт между работодателем и работниками или между работодателем и профсоюзом работников. Обычно трудовые конфликты возникают по поводу заработной платы или условий труда. Различают индивидуальные или коллективные трудовые конфликты.

Действия против предпринимателей или администрации - форма скоординированных действий в ходе трудового конфликта, которые:

- предпринимают работники при поддержке или без поддержки профсоюзов; и

- направлены на то, чтобы заставить работодателей согласиться на принятие требований работников относительно заработной платы, условий найма, условий труда и т.д.

Индивидуальный трудовой спор - по законодательству РФ - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Коллективный голос - функция, выполняемая профсоюзом от имени своих членов, когда он заявляет об их проблемах перед администрацией, предъявляет жалобы и добивается надлежащего решения этих проблем и удовлетворения жалоб.

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Комиссия по трудовым спорам - в РФ - орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения.

В комиссию по трудовым спорам:

- представители работников избираются общим собранием;
- представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

Забастовка – временный, добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Локаут - массовое увольнение работников при банкротстве предприятия либо с целью подавления или предотвращения забастовки. Локаут является одним из основных методов борьбы работодателя с профсоюзом.

Момент начала коллективного трудового спора - день:

- сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников; или
- составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Посредник при коллективных трудовых спорах - по законодательству РФ - посредник, приглашенный по соглашению работников и работодателей для рассмотрения коллективного трудового спора.

Главная функция посредника состоит в оказании помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

Процедура разрешения трудовых споров - используемые профсоюзом и администрацией методы улаживания конфликтов, возникающих в период действия заключенного ими коллективного договора.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров - в РФ - государственный орган, содействующий разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

Увольнение - прекращение трудового договора между администрацией-работодателем и сотрудником. Увольнение может произойти:

- по инициативе работника;
- по истечении срока договора;
- по соглашению сторон;
- по инициативе администрации;
- в связи с выходом сотрудника на пенсию;

- по требованию профсоюзного органа;
- при вступлении в законную силу приговора суда.

Аутплейсмент - форма расторжения трудового договора между предприятиями и работниками, предусматривающая привлечение специализированных организаций в целях оказания заинтересованным лицам помощи при трудоустройстве.

Услуги посреднической организации оплачивает предприятие, с которым увольняемый сотрудник расторгает соглашение.

Участие в процедуре расторжения трудового договора независимой третьей стороны позволяет снять напряженность и найти компромиссное решение.

Восстановление на работе - восстановление работника на прежней работе и в прежней должности в случае его незаконного увольнения.

Выходное пособие - денежная сумма, выплачиваемая работнику в случае его увольнения по сокращению штатов. Выходное пособие включается в фонд заработной платы, но не облагается подоходным налогом.

Запреты и ограничения на увольнения - правовая норма, предусматривающая гарантии и льготы в случае сокращения для определенных категорий работников. По законодательству РФ, к таким категориям относятся:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- лица, воспитывающие детей без матери;
- работники моложе 18 лет и др.

Метод "аутплейсмент" - консультации подпадающих под увольнение сотрудников, проводимые (внешними) консультантами.

При этом преследуются две цели:

- 1- помощь увольняемому сотруднику;
- 2- облегчение начальнику процесса увольнения.

Механизм добровольного увольнения - уход рабочего с одного места работы и поиск другого с целью улучшения условий найма.

Найм по желанию - доктрина, в соответствии с которой работодатель может окончательно уволить любого работника в любое время и по любой причине.

Окончательное увольнение - расторжение организацией договора найма с работником без обещания принять его вновь.

Приказ об увольнении - в РФ - приказ, в соответствии с которым отдел кадров оформляет соответствующие записи в трудовой книжке работника и его личной карточке, бухгалтерия производит полный расчет с работником.

Расчет - увольнение с полной выплатой заработанного.

Справедливое увольнение - ситуация, когда работодатель имеет достаточную причину для прекращения контракта с работником, и все его действия обоснованы с точки зрения закона.

Увольнение по инициативе администрации - предусмотренное трудовым законодательством расторжение трудового договора. В РФ увольнение по инициативе администрации может быть обусловлено:

- ликвидацией предприятия;
- сокращением численности работников;
- несоответствием сотрудника занимаемой должности;
- неисполнением работником своих служебных обязанностей без уважительных причин;
- прогулом и др.

Увольнение по инициативе работника - предусмотренное трудовым законодательством расторжение трудового договора по желанию сотрудника.

Законодательство РФ предусматривает право расторжения работниками трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также в ряде случаев право расторжения срочного трудового договора.

Увольнение по истечении срока трудового договора - предусмотренное трудовым законодательством прекращение трудового договора, заключенного на определенный срок или на время выполнения определенной работы (срочного договора).

Увольнение по соглашению сторон - предусмотренное трудовым законодательством прекращение трудового договора между администрацией и сотрудником.

Увольнение по требованию профсоюзного органа - в РФ - предусмотренное трудовым законодательством расторжение трудового договора между администрацией и руководящим работником в случае невыполнения им законодательства о труде,

обязательств по коллективному договору, проявления бюрократизма и волокиты.

Вопросы для самоконтроля:

1. Предмет и метод трудового права как отрасли права.
2. Система трудового права как отрасли права.
3. Сфера действия норм трудового права.
4. Источники трудового права: понятие и виды.
5. Правовое регулирование занятости населения.
6. Субъекты трудового права: понятие и общая характеристика.
7. Основные трудовые права и обязанности работника.
8. Работодатель как субъект трудового права.
9. Основная функция профсоюзов в трудовых правоотношениях и их полномочия.
10. Основные принципы социального партнерства в сфере труда.
11. Коллективный договор: понятие, стороны, его основное содержание.
12. Понятие трудового договора.
13. Стороны и основное содержание трудового договора.
14. Порядок заключения трудового договора.
15. Виды трудовых договоров.
16. Понятие и виды переводов на другую работу.
17. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
19. Понятие и виды рабочего времени.
20. Понятие и виды времени отдыха.
21. Основные и дополнительные оплачиваемые отпуска.

22. Ограничения удержаний из заработной платы.
23. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
24. Понятие и обеспечение дисциплины труда. Дисциплинарная ответственность.
25. Материальная ответственность работника и работодателя.
26. Обязанности работодателя и работника в области охраны труда.
27. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.
28. Понятие причины и виды трудовых споров.
29. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
30. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
31. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.

ЗАДАЧИ

Задача 1.

Профсоюзный орган ООО «Меридиан» проводит переговоры с целью заключения коллективного договора с генеральным директором организации и его заместителем.

Определите, кто в данной ситуации выступает сторонами отношений по ведению переговоров, а кто - участниками указанных отношений.

Задача 2.

Супруга строителя Родионова обратилась к генеральному директору ЗАО «Строймонтаж», где работает ее муж, и просила оказать воздействие на мужа, который проигрывает почти всю свою зарплату в зале игровых автоматов. Директор распорядился выдавать заработную плату его супруге. Узнав о таком решении, Родионов обратился в КТС (комиссию по трудовым спорам) с заявлением об отмене указанного распоряжения, поскольку в организации работает он, а не его супруга.

Может ли быть ограничена правосубъектность работника в данной ситуации? Сформулируйте решение КТС.

Задача 3.

Гражданка Козлова настаивала на применении ее труда в ночное время, так как оплата за этот период производится по повышенным расценкам. Работодатель отказал, ссылаясь на ТК РФ. При рассмотрении спора суд, ссылаясь на Конституцию РФ, на Конвенцию МОТ 1991 г. № 171 «о ночном труде», учитывая, что ребенок Козловой уже достиг совершеннолетнего возраста, вынес решение о том, что применение труда Козловой в ночное время допустимо.

Сравните Конвенцию МОТ № 171 и ТК РФ по данному вопросу. Какие источники подлежат применению при рассмотрении спора?

Задача 4.

15- летний Воробьев поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Воробьева, должен учиться в дневной общеобразовательной школе, тем самым получить среднее образование.

Вызванный в кабинет директора завода Воробьев заявил отцу и директору завода, что он желает приобрести рабочую квалификацию и

намеревается продолжить учебу, поступив в вечернюю (сменную) общеобразовательную школу.

Как должен поступить директор завода? Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений с их несовершеннолетними детьми?

Задача 5.

При приеме на работу Носова представила справку с последнего места работы, так как трудовую книжку она утратила при переезде на новое место жительства, в связи с чем ей было отказано в приеме на работу.

Правомерен ли отказ в приеме на работу? Какие документы работодатель имеет право требовать при приеме на работу?

Задача 6.

Никитин был принят на работу в порядке перевода на должность главного бухгалтера с шестимесячным испытательным сроком. Юрисконсульт указал, что при приеме на работу Никитина было нарушено трудовое законодательство.

Назовите правила приема на работу с испытательным сроком.

Задача 7.

Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Тимофеева? Является ли законным данный перевод на другую работу?

Задача 8.

В связи с расширением производства в экспериментальном цехе завода приказом директора от 1 декабря токарь 3-го разряда Ершов, работающий в сборочном цехе был переведен с 5 декабря на постоянную работу токарем того же разряда в экспериментальный цех. В связи с переходом на другую работу заработок Ершова был бы ниже. Ершов согласия на перевод не давал и к работе в экспериментальном цехе не приступил, в связи с чем был уволен за прогул без уважительных причин. Работник подал в суд исковое заявление о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Правомерны ли действия работодателя? Каково будет решение суда по данному случаю?

Задача 9.

Воспитательница детского сада Шикунова обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой вернуть ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Однако Шикуновой отказали в возврате заявления, и по истечении двух недель был издан приказ о ее увольнении.

Правомерны ли действия работодателя? Решите вопрос по существу.

Задача 10.

Менеджер Соколова была уволена с ТОО «Филипс» за разглашение сведений о размере своей зарплаты (по подп. «в» п.5 ст.81 ТК РФ). Соколова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она указала, что с Положением о служебной тайне организации она не была ознакомлена и поэтому не знала о том, какие сведения составляют ее предмет.

Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу.

Задача 11.

Гражданин Иванов работал директором филиала организации. Он был уволен за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей в связи с допущением несчастного случая на производстве со смертельным исходом. Возражая против увольнения, Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и в обоснование своего требования указал, что, во-первых, по данному основанию увольнение допускается только руководителя организации и его заместителей, во-вторых, приказ об увольнении был издан только через два месяца после несчастного случая, в третьих, никаких объяснений с него до увольнения не потребовали, в четвертых, за охрану труда отвечает отдел по охране труда, начальника которого и надо было увольнять.

Что понимается под однократным грубым нарушением трудовых обязанностей? Каков порядок увольнения по п.10 ст.81 ТК РФ? Подлежит ли Иванов восстановлению на работе?

Задача 12.

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?

Задача 13.

В связи с увеличением объема работ Медведев работает по совместительству по четыре часа ежедневно в течение шестидневной рабочей недели. При проведении проверки по охране труда государственный инспектор вынес представление об устранении нарушений правил работы по совместительству.

Назовите правила работы по совместительству. Составьте юридическое заключение.

Задача 14.

Наумов поступил на работу в организацию 8 августа 2012 года. В марте 2013 года он обратился к руководителю организации с просьбой предоставить ему отпуск на 28 календарных дней. Однако в предоставлении ему отпуска ему было отказано. Объясняя причины отказа, начальник отдела кадров пояснил Наумову, что он не проработал еще полный рабочий год и, кроме того, руководство располагает информацией о том, что Наумов ведет переговоры о переходе с мая месяца на работу в другую организацию. При таких обстоятельствах предоставить ему отпуск на полный срок руководитель не вправе.

Правомерны ли действия руководства организации? Вправе ли Наумов настаивать на предоставлении ему отпуска полной продолжительности? Каков порядок предоставления отпусков в первый год работы и в последующие годы?

Задача 15.

Александрова ушла в очередной отпуск на 36 календарных дней с 7 апреля. 20 апреля Александрова с диагнозом «ангина» была помещена в больницу, где находилась на стационарном лечении 2 недели. По окончании срока отпуска, указанного в приказе, Александрова к работе не приступила, а вышла на работу только через две недели.

Укажите основания продления ежегодного отпуска. Правомерны ли действия Александровой?

Задача 16.

При утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид, замечание, выговор, строгий выговор, лишение отпуска лиц, совершающих прогулы, штраф до 50% от размера заработной платы для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии, увольнение.

Правомерно ли такое предложение? Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

Задача 17.

Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «Факел» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что истица была уволена 13 мая 2012 года с должности старшего кладовщика приказом № 29/ 344 от 30 апреля 2012 года за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2011 года.

Разрешите спор.

Задача 18.

Тракторист ремонтно-строительного треста (РСУ) Жиров по окончании рабочего дня самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки дров частному лицу. В результате происшедшего по его вине дорожно-транспортного происшествия были повреждены трактор, прицеп и частный жилой дом. РСУ, как владелец транспортного средства - источника повышенной опасности понесло расходы по восстановлению жилого дома, а также ремонта трактора и прицепа. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде недополученных доходов, так как трактор не использовался по назначению 16 рабочих дней.

Имеется ли основание для привлечения Жирова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ в данной ситуации? Если имеется, то в каком размере и в каком порядке будет возмещен ущерб?

Задача 19.

Программист Николаев в течение десяти дней привлекался к сверхурочной работе каждый день два часа. За переработанное время работодатель предоставил ему три дня отгула. Считая, что ему положено пять дней отгулов (по два часа за каждый отработанный сверхурочный час), Николаев обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с соответствующим заявлением. На заседании КТС выяснилось, что привлечение к сверхурочным работам осуществлялось без учета мнения выборного профсоюзного органа. На этом основании Николаеву было отказано в его требованиях. После этого Николаев обратился в суд.

Какие нарушения допущены при рассмотрении данного спора в КТС? Какое решение должен вынести суд?

Задача 20.

В ОАО «Металлопрокат» возник коллективный трудовой спор. В ходе рассмотрения спора примирительной комиссией стороны не смогли достигнуть соглашения. Представители работников предложили пригласить посредника, однако представитель работодателя отказался от этого, заявив, что необходимо приступить к созданию трудового арбитража.

Разрешите данную ситуацию по существу.

ТЕСТЫ

1. Какие функции реализуются в работе профессиональных союзов трудящихся?

- а) защитная;
- б) производственная;
- в) социальная?

2. Какая функция реализуется при участии органов социального партнёрства в сфере труда?

- а) защитная;
- б) производственная;
- в) социальная.

3. Какая функция реализуется при определении материальной ответственности работника?

- а) защитная;
- б) производственная;
- в) социальная.

4. В какой из указанных норм права реализуется принцип свободы труда:

- а) в статье ТК о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию);
- б) в статье ТК о расторжении трудового договора по инициативе работодателя;
- в) в статье ТК о расторжении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?

5. Включается ли в предмет трудового права деятельность военнослужащих при исполнении ими военной службы:

- а) да;
- б) нет.

6. Включается ли в предмет трудового права деятельность по срочному трудовому договору:

- а) да;
- б) нет.

7. Включается ли в предмет трудового права деятельность государственных гражданских служащих:

- а) да;
- б) нет.

8. Какое средство метода правового регулирования трудового права применено в с. 3 ТК РФ «запрещение дискриминации в сфере труда»:

- а) предписание;
- б) запрет;
- в) дозволение;
- г) рекомендация.

9. Является ли источником трудового права устав организации:

- а) да;
- б) нет.

10. Является ли источником трудового права коллективный договор:

- а) да;
- б) нет.

11. Являются ли источником трудового права законы субъектов РФ:

- а) да;
- б) нет.

12. В каком порядке принимаются правила внутреннего трудового распорядка:

- а) работодателем;
- б) на общем собрании работников;
- в) работодателем с учетом мнения профсоюзов;
- г) с согласия профсоюзов.

13. В каком порядке принимается коллективный договор:

- а) работодателем;
- б) на общем собрании работников;
- в) с согласия профсоюзов;
- г) работодателем с учетом мнения профсоюзов.

14. Являются ли субъектами трудового права граждане, работающие в производственном кооперативе на основании членства:

- а) да;
- б) являются субъектами лишь некоторых отношений;
- в) нет.

15. Являются ли субъектами трудового права государственные служащие:

- а) да;

- б) являются субъектами лишь некоторых отношений;
- в) нет.

16. Предоставлено ли работникам право на участие в управлении организацией:

- а) да;
- б) да, в бюджетных организациях;
- в) нет.

17. Предоставлено ли работникам право на защиту персональных данных:

- а) нет;
- б) да, в бюджетных организациях;
- в) да.

18. В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор:

- а) по приказу работодателя;
- б) по решению профсоюзной организации;
- в) по взаимному согласию работодателя и работников в лице их представителей;
- г) по решению суда.

19. По достижении какого возраста работник может вступить в профсоюз:

- а) 15 лет;
- б) 16 лет;
- в) 18 лет.

20. Должен ли работодатель учитывать мнение профсоюза при распределении прибыли:

- а) да;
- б) да, на государственном предприятии;
- в) нет.

21. Укажите допустимые законом основания отказа в заключении трудового договора:

- а) возраст;
- б) беременность;
- в) деловые качества.

22. Испытание при приеме на работу устанавливается (по общему правилу):

- а) в обязательном порядке для всех работников;
- б) по соглашению сторон;
- в) по усмотрению работодателя.

23. На какой срок может производиться перевод работника на другую работу в случае производственной аварии:

- а) до одного месяца;
- б) на все время производственной аварии;
- в) до одного месяца в течение календарного года.

24. На какой срок может производиться перевод работника на другую работу в случае простоя:

- а) до одного месяца;
- б) на все время простоя;
- в) до одного месяца в течение календарного года.

25. За какой срок до увольнения работник должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:

- а) за 2 месяца;
- б) за 3 недели;
- в) за 2 недели.

26. В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении работника в связи с сокращением численности и штата работников (по общему правилу):

- а) в размере 2-недельного среднего заработка;
- б) в размере среднего месячного заработка;
- в) в размере среднего заработка за 2 месяца.

27. По общему правилу нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать в неделю:

- а) 26 часов;
- б) 40 часов;
- в) 48 часов.

28. Согласно ТК РФ неоплачиваемыми видами времени отдыха являются:

- а) перерыв для отдыха и питания;
- б) перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет работающим женщинам;
- в) специальные перерывы для обогрева и отдыха работающим в холодное время года на открытом воздухе.

29. В какой срок производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения:

- а) не позднее следующего дня после увольнения;
- б) в день увольнения;
- в) в течение 3 дней после увольнения;
- г) в течение месяца после увольнения.

30. Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни (по общему правилу):

- а) не менее чем в полуторном размере;
- б) в тройном размере;
- в) не менее чем в двойном размере.

31. Дисциплинарное взыскание:

- а) выговор;
- б) штраф;
- в) возмещение убытков;
- г) исправительные работы.

32. Правомерно ли наложение выговора за прогул гражданину, работающему по гражданско-правовому договору:

- а) да;
- б) да, с согласия профсоюза;
- в) нет.

33. В какой срок с момента обнаружения дисциплинарного проступка работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности:

- а) в течение 1 месяца;
- б) в течение 6 месяцев;
- в) в течение 12 месяцев.

34. Заносится ли дисциплинарное взыскание в трудовую книжку:

- а) да;
- б) нет;
- в) да, с согласия профсоюзной организации.

35. В течении какого периода дисциплинарное взыскание считается действующим:

- а) в течение 1 месяца;
- б) в течение 6 месяцев;
- в) в течение 12 месяцев.

36. Какова продолжительность срока исковой давности, установленного для привлечения работника к материальной ответственности, если ущерб выявлен по результатам ревизии:

- а) 6 месяцев;
- б) 1 год;
- в) 2 года.

37. Допускается ли направление в командировку женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет:

- а) да;
- б) нет;
- в) да, с их согласия;
- г) да, с согласия профсоюзного органа.

38. Отпуск при работе по совместительству

- а) не предоставляется;
- б) не может быть больше отпуска по основному месту работы;
- в) не может быть меньше отпуска по основному месту работы;
- г) предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.

39. Какова продолжительность отпуска по беременности и родам (по общему правилу):

- а) 70 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов;
- б) 70 календарных дней до родов и 110 календарных дней после родов;
- в) 84 календарных дня до родов и 86 календарных дней после родов;
- г) 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов.

40. Как часто работникам, обучающимся по заочной форме обучения (при наличии данного положения в коллективном договоре), работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения:

- а) 1 раз за время обучения;
- б) 2 раза в год;
- в) 1 раз в год;
- г) не оплачивает.

41. Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства не может превышать:

- а) 4 часа в день и 16 часов в неделю;
- б) 6 часов в день и 24 часа в неделю;
- в) 6 часов в день и 18 часов в неделю.

42. Какое требование предусмотрено при приеме работника на работу, прямо связанную с вождением транспортных средств?

- а) обязательный медицинский осмотр;
- б) обязательное страхование жизни и здоровья;
- в) обязательный испытательный срок;
- г) обязательное согласие профсоюзного органа.

43. За неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора или соглашения предусмотрена ответственность:

- а) дисциплинарная;
- б) административная;
- в) уголовная.

44. За задержку выплаты заработной платы предусмотрена ответственность:

- а) дисциплинарная;
- б) материальная;
- в) административная.

45. За нарушение правил безопасности труда или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, предусмотрена ответственность:

- а) дисциплинарная;
- б) административная;
- в) уголовная.

46. За необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, предусмотрена ответственность:

- а) дисциплинарная;
- б) материальная;
- в) уголовная.