

**Частное профессиональное образовательное учреждение
Иркутский техникум экономики и права**



УТВЕРЖДАЮ:

Зам. директора по УМР

Е.А.Иванова

» сентября 2017 г.

ОП.05. Трудовое право

**Методические указания
для выполнения практических работ
(являются составной частью комплекта контрольно-оценочных
средств по учебной дисциплине)**

Специальность	40.02.01. «Право и организация социального обеспечения»
Квалификация	юрист

Иркутск 2017 г.

Методические указания составлены в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования (40.02.01. Право и организация социального обеспечения).

Составитель

Распутина Людмила Петровна преподаватель профессиональных дисциплин высшей категории

Методические указания одобрены на заседании предметно-цикловой комиссии правовых дисциплин

Протокол от « 1 » сентября 2017 г. № 1

Председатель ПЦК И.А. И.А.Сидорова

1. Введение.

Методические указания составлены на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования 40.02.01. «Право и организация социального обеспечения».

Общая цель методических указаний - оказание помощи обучающимся в проведении практических работ по наиболее актуальным темам курса, формирование таких общих компетенций как осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития; использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности; ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

Для решения практической работы по каждой дается список нормативных актов, обязательной и дополнительной литературы,

Специальная литература

Основные источники:

1. Рыженков, Анатолий Яковлевич Трудовое право России [Текст] : Учеб.для вузов / Рыженков ; соавт. Мелихов, Шаронов. - М. : Высшее образование, 2009.
2. Буянова, Марина Олеговна Трудовое право России [Текст] : Учеб.пособие / Буянова. - М. : Проспект, 2009.

Интернет – ресурсы:

<http://www.law.edu.ru/>Юридическая Россия. Федеральный правовой портал

<http://www.gdezakon.ru/>Где Закон

<http://law7.ru/>Семерка.

Российский правовой портал

Полное собрание законов РФ

<http://ido.rudn.ru/ffec/index.html> Федеральный фонд учебных курсов

<http://www.e-college.ru/education/lib/abc.html> - Библиотека электронных учебных курсов

Интер-активные электронные учебники по учебным дисциплинам социально-экономического профиля

<http://lawcanal.ru/news.html> - Канал юристы – юридический портал

Электронная библиотека(учебники, лекции, статьи, комментарии, журналы)

<http://www.allpravo.ru/>Все о праве

Электронные библиотеки. Словари. Судебная практика

<http://ohranatruda.ru/>Охрана труда в России – информационный портал

<http://www.law-n-life.ru/>Журнал Право и жизнь Интернет-версия

<http://www.top-personal.ru/workinglaw.html?222>Журнал Трудовое право

Обзор статей свежего номера. Архив статей (онлайн)

ЭБС ЮРАЙТ

Трудовое право : учебник для СПО / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ.ред. Р. А. Курбанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 409 с.

<https://www.biblio-online.ru/book/85618D03-FED8-407B-9BD8-0F90537A4869>

Общее количество часов на практические работы по данной дисциплине – 50 часов.

Семестр IV

№	Тема по КТП (номер темы соответствует КТП или	Вид работы (название работы)	Объем часов	ОК и ПК
---	-----------------------------------------------	------------------------------	-------------	---------

	рабочей программе)			
1	Тема 2.2. Виды трудового договора. Совместительство	Оформление приема на работу	2	ОК 1, ОК 3, ОК 5
2	Тема 2.2 .Виды трудового договора. Совместительство	Трудовой договор. Решение задач	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9
3	Тема 2.3. Понятие, виды переводов. Изменение условий труда	Изменение трудового договора. Решение ситуаций	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9
4	Тема 2.4. Основания прекращения трудового договора	Прекращение трудового договора. Решение ситуаций	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9
5	Тема 2.4. Основания прекращения трудового договора	Оформление прекращения трудового договора	2	ОК 3, ОК 5
6	Тема 3.1. Правовое регулирование дисциплины труда	Дисциплина труда Решение ситуаций	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9
7	Тема 3.1. Правовое регулирование дисциплины труда	Оформление приказов о наложении дисциплинарного взыскания	2	ОК 3, ОК 5
8	Тема 4.2. Сверхурочная работа, компенсация	Рабочее время. Решение задач	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9
9	Тема 5.2. Понятие, виды отпусков	Время отдыха . Решение ситуаций	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9
10	Тема 5.2. Понятие, виды отпусков	Оформление отпусков	2	ОК 3, ОК 5
11	Тема 6.1. Понятие и государственные гарантии по оплате труда	Оплата труда. Решение ситуаций.	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9
12	Тема 6.1. Понятие и государственные гарантии по оплате труда	Удержание из заработной платы, ответственность работодателя	2	ОК 3, ОК 5
13	Тема 7.1. Понятие и виды гарантий и компенсаций	Гарантии и компенсации. Решение задач	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5,

				ОК 9
14	Тема 8.2. Порядок возмещения материального ущерба	Материальная ответственность. Решение ситуаций	4	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9
15	Тема 8.2. Порядок возмещения материального ущерба	Составление договора о полной материальной ответственности	2	ОК 5
16	Тема 9.1. Организация охраны труда на производстве и обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда	Охрана труда. Решение задач	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9
17	Тема 9.3.Порядок, сроки расследования несчастных случаев	Оформление материалов расследования	2	ОК 4, ОК 5
18	Тема 9.5. Правовое регулирование охраны труда лиц до 18 лет	Охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями Решение задач	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9
19	Тема 10.1 Правовое регулирование трудоустройства	Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Решение задач.	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9, ПК 1.1.
20	Тема 10.1 Правовое регулирование трудоустройства	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Решение задач	2	ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9
		ИТОГО:	50 ч	

2. Специальные указания к каждой работе.

Практическая работа № 1

Составление приказов о приеме на работу, о переводах по теме «Трудовой договор»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Оформить заявление о приеме на работу;
2. Оформить приказ о приеме на работу на основе представленного образца

Наименование учреждения

ПРИКАЗ
00.00.0. № _____

Место издания

Заголовок к тексту

Констатирующая часть текста содержит изложение фактов. Послуживших основанием для издания приказа. Если приказ издается на основании соответствующего документа вышестоящей организации, то приводится его полное название, номер и дата

ПРИАЗЫВАЮ:

1. Глагол неопределенной формы (провести, обеспечить, проверить и т.п.), содержание предписываемого действия, указание исполнителя в дательном падеже (фамилия, должность или наименование организации, структурного подразделения), срок исполнения.
2. Содержание и структура каждого пункта строятся аналогично.

Наименование должностного лица,
подписывающего приказ

И. О. Фамилия

Визы:

Методические указания по выполнению работы

Как правило, в небольших организациях заявление о приеме на работу кандидат на должность пишет уже в том случае, когда решение о зачислении его в штат уже принято. При этом сразу же (в течение 1-3 дней) составляется приказ о приеме на работу и подписывается трудовой договор.

В крупных фирмах, где решение вопроса о приеме на работу принимается коллективно (например, по итогам собеседования с непосредственным начальником отдела, руководителем службы персонала и руководителем самого предприятия), для зачисления в штат необходимо бывает получение визы всех лиц, от которых зависит прием на работу. В зависимости от того, каким образом в организации поставлено делопроизводство по трудовым отношениям, визы лиц, имеющих право принимать решение о приеме на работу, могут быть проставлены либо на анкете кандидата на должность либо непосредственно на самом заявлении о приеме на работу.

Заявление, на основании которого издается приказ о приеме на работу, должно содержать следующее.

1. *Наименование должности*, на которую претендует заявитель. При этом следует помнить, что наименование должности в заявлении и приказе о приеме на работу должно совпадать.
2. *Дату предполагаемого приема на работу*. Дата приема на работу, указанная в приказе и дата, указанная в заявлении, тоже должны совпадать.
3. *Число написания заявления*, которое может быть раньше даты приема на работу.
4. *Подпись заявителя*.

К заявлению могут быть приложены копии документов, подтверждающие указанные в нем сведения: копия паспорта, СПС, ИНН, диплома об образовании и т.п.

Текст этого приказа соответствует унифицированной форме и не представляет особой сложности, однако для его грамотного оформления необходимо внимательно изучить содержание трудового договора, чтобы внести в приказ всю необходимую и достаточную информацию. Следует обратить особое внимание на то, чтобы не было никаких расхождений в датах.

В приказе о приеме на работу обязательно должны быть указаны следующие данные:

- 1) фамилия, имя, отчество работника;
- 2) его табельный номер;

3) наименование профессии, специальности или должности, разряд, класс или квалификация;

4) дата начала работы. Эта дата может отличаться от даты издания приказа в тех случаях, когда приказ издается раньше даты начала работы, определенной в трудовом договоре, или, наоборот, позже даты начала работы при фактическом допущении работника к работе без оформления трудового договора в письменном виде;

5) размер оплаты труда;

6) структурное подразделение или конкретное рабочее место работника (только если при заключении трудового договора стороны специально оговаривают конкретное структурное подразделение, механизм, агрегат, рабочее место, на котором работник будет осуществлять трудовую деятельность);

7) условия приема на работу и характер предстоящей работы. В этой строке, например, указывают, является ли работа по заключенному трудовому договору работой по совместительству. Не следует приводить здесь лишнюю информацию, например об особом режиме рабочего времени, установленном работнику. Помните, что в приказ о приеме на работу не следует переносить всю информацию из трудового договора;

8) срок испытания (если такое было предусмотрено при заключении трудового договора).

Кадровые документы, и в т. ч. приказы по личному составу, большинство которых имеет длительный срок хранения, регистрируются в специальных учетных формах. Регистрация предусмотрена для документов, требующих исполнения; она облегчает их хранение и поиск и крайне желательна для таких важных документов, как приказы по личному составу.

Для регистрации документов работодатель разрабатывает регистрационные книги (журналы) учета. Например, книга может иметь такую форму.

Дата приказа	Регистрационный номер приказа	Краткое содержание приказа	Кем подписан приказ	Исполнитель	Куда передан приказ	Расписка в получении (подпись, дата)	Отметка об исполнении и направлении приказа в дело
1	2	3	4	5	6	7	8

В книгу регистрации приказов по личному составу можно также включить графу «Отметка о выдаче копии приказа работнику». В ней будет отражено выполнение обязанности работодателя по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать ему копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ).

Приказы по личному составу и приказы по основной деятельности регистрируются и хранятся отдельно. Чтобы разделить массивы этих документов, к порядковому номеру приказов по личному составу можно добавлять буквенное обозначение: «к» или «лс». Отдельные буквенные обозначения могут иметь и группы кадровых приказов, если предполагается их регистрировать и хранить отдельно. Например: «о» - для приказов о предоставлении отпусков, «ком» - для приказов о направлении работников в командировку и т. д.

С содержанием приказов по личному составу работников следует ознакомить под роспись. В унифицированных формах для этого предусмотрена отдельная строка. При оформлении приказа на бланке организации также следует заготовить место, чтобы работник, ознакомившись с содержанием приказа, поставил личную подпись и дату ознакомления.

В отношении отдельных приказов закон предусматривает сроки ознакомления с ними работников. Так, приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. С приказом об увольнении работник должен быть ознакомлен под роспись в день увольнения. Когда сроки законом не установлены, затягивать с ознакомлением работников с содержанием приказа тем не менее не следует.

Возможны случаи, когда ознакомить работника с приказом невозможно ввиду его отсутствия на работе или в связи с тем, что он отказался ознакомиться с документом. Для приказов о наложении дисциплинарного взыскания и об увольнении на этот счет предусмотрены специальные правила.

Правило 1. При отказе работника письменно подтвердить факт ознакомления с приказом об этом составляется соответствующий акт.

Правило 2. Если работника невозможно ознакомить с приказом под роспись, об этом делается соответствующая отметка на приказе.

На приказе об увольнении, с которым работник отказался ознакомиться под роспись и о чем был составлен акт, может быть сделана отметка следующего содержания:

От ознакомления с приказом под роспись работник отказался (акт от 12.12.2011 № 112-а) Инспектор по кадрам Соловьева В.К. Соловьева 12.12.2011

Рекомендую руководствоваться данными правилами в отношении любого приказа по личному составу, если невозможно ознакомить работника с ним под роспись.

Практическая работа № 2

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Трудовой договор»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

Вариант 1

1. 16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Москва» о приеме его на работу на должность официанта. Работодатель потребовал у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилой площади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 8 классов долгое время болел и нигде не работал, и что он вместе с матерью проживает в качестве члена семьи нанимателя в доме, принадлежащем наймодателю на праве личной собственности, ему было отказано в приеме на работу.

Михайлов обратился с жалобой в районную прокуратуру. Что должен предпринять прокурор?

2. При рассмотрении трудового спора в суде общей юрисдикции по поводу увольнения с работы менеджера Петрова было обнаружено, что его прием на работу не был надлежащим образом оформлен, в частности, не был издан приказ. Надо выяснить, когда именно Петров вступил в трудовые отношения с организацией, так как от этого обстоятельства зависит решение ряда правовых вопросов.

Решите спор по существу.

3. На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в туристическом агентстве менеджером, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится 9 часов, в течение дня он работает с клиентами туристического агентства, продает путевки и получает вознаграждение за свою работу в зависимости от числа проданных путевок, подчиняется при этом директору агентства.

В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

4. Гражданин Василевский, увидев объявление о приеме в магазин продавцом, пришел в отдел кадров трудоустроиться. От него потребовали следующие документы: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, ИНН, медицинскую справку из поликлиники о состоянии здоровья, справки от психиатра и нарколога, справку о регистрации по месту жительства, характеристику с последнего места работы.

В качестве помощника прокурора района определите законность требований отдела кадров.

Вариант 2

1. Гражданка Сеницына была принята на работу на должность секретаря с испытанием сроком на 3 месяца. Против установления испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Сеницына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности.

Можно ли Сеницыну уволить с работы по результатам испытания? Дайте юридически мотивированный ответ.

2. Уволенному в запас из армии Савельеву было отказано в приеме на работу в качестве проводника на том основании, что по решению начальника отделения железной дороги на эти должности принимаются только женщины. Суд, куда обратился Савельев, отказал ему в приеме заявления и рекомендовал обратиться в управление железной дороги. В управлении кадров железной дороги подтвердили правильность решения начальника отделения железной дороги и его обоснованность.

Разрешите дело по существу.

3. Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина, к которому братались за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

4. Тракторист Бобров 5 мая подал заявление о приеме на работу на торфопредприятие, намереваясь работать там постоянно. Трудового договора в письменной форме с ним не заключили, с приказом о приеме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят и может приступать к работе трактористом. 5 ноября этого же года ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезонной работы. Бобров обратился в юридическую службу.

Каков должен быть совет юриста? Какие нарушения трудового законодательства допущены работодателем?

Вариант 3

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

Может ли Ручьева обжаловать отказ в приеме на работу? Какое решение может быть вынесено в случае признания отказа в приеме на работу необоснованным? В каких случаях отказ в приеме на работу признается необоснованным? На основании чего?

2. Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансии художника в архитектурное бюро, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли такие действия работодателя? Дайте юридически мотивированный ответ.

3. При приеме на работу токарем Карапетяну в отделе кадров ОАО «Стальконструкция» предложили подписать трудовой договор. В договоре было указано, что Карапетян принимает на себя обязательство по первому требованию начальника цеха выполнять сверхурочную работу, его отпуск будет составлять 18 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы было указано «Согласно Положению об оплате труда». На вопрос Карапетяна, сколько же он будет зарабатывать, ему ответили, что от 8 до 10 тыс. руб.

Соответствует ли закону подготовленный проект трудового договора с Карапетяном? Ответ обоснуйте.

4. Винников, проходя мимо стройки, увидел объявление, о приеме на работу разнорабочих. Он зашел на стройку и поговорил с прорабом. Тот сказал, что Винников может приступить к работе, если принесет ему (прорабу) трудовую книжку и заявление о приеме на работу, которые будут направлены в ООО «Стройтрест № 29» для оформления трудового договора. Винников сдал прорабу заявление и трудовую книжку, а на следующий день приступил к работе. Через месяц он узнал, что приказа о его приеме на работу нет, поскольку директор ООО отказался подписывать с ним трудовой договор, ссылаясь на предстоящее сокращение штатов.

Может ли Винников требовать оформления своих трудовых отношений с ООО? Если да, то, на каком основании?

Вариант 4

1. Вакулин пришел трудоустроиться на работу завод «Стоп-сигнал». В отделе кадров он сказал, что трудовую книжку потерял, и попросил завести ему дубликат.

Как должны поступить в отделе кадров завода и на основании каких норм права?

2. 17-летние подруги после окончания средней школы, желая трудоустроиться, купили газету «Труд и занятость». В ней они увидели объявление о приеме на работу на следующие вакансии: швея на швейное производство; рабочий на лакокрасочное производство; кондуктор автобуса; продавец в продовольственный магазин; секретарь судебного заседания в районный суд; крупье в казино.

Могут ли девушки претендовать на эти вакансии? Ответ обоснуйте.

3. При ознакомлении с приказом о приеме на работу токарь Щукин обнаружил в нем положение о приеме его на работу с трехмесячным испытательным сроком. Однако в подписанном им трудовом договоре такая формулировка отсутствовала. Щукин обратился за разъяснениями в выборный орган первичной профсоюзной организации предприятия.

Законно ли установлено испытание Щукину? Каков порядок назначения испытания при приеме на работу?

Методические указания по выполнению работы

Изучение данной темы следует начать с анализа ст. 37 Конституции РФ, в которой закреплено положение о свободе труда. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию-

Раскрывая понятие трудового договора нужно показать его отличие от смежных гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, авторского договора и др.). Студент должен уяснить социально-экономическую роль трудового договора и раскрыть его юридическое значение. 1.Ст. 56 ТК говорится и о том, что сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Необходимо дать характеристику каждой из сторон.

Работодателем может быть физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. Что касается физического лица, работодателями признаются: "лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, а также частные нотариусы, адвокаты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с ФЗ подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию.

Второй стороной трудового договора является работник. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, предусмотрен ст. 63 ТК.

Помимо возрастного критерия трудовую правосубъектность граждан характеризует и волевой критерий, т. е. состояние волевой способности граждан к труду.

Основные права работника можно подразделить на индивидуальные (заключение, изменение, расторжение трудового договора, право на отдых, на заработную плату) и коллективные (право на объединение, на участие в управлении производством, на разрешение трудовых споров).

Содержание правового статуса дополняют гарантии осуществления прав и ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

Юридическая ответственность работника как субъекта трудового права за нарушение своих трудовых обязанностей применяется в виде санкций трудового права и наложения материальной и дисциплинарной ответственности.

Одним из важных вопросов, на который студент должен обратить внимание, является содержание трудового договора.

Под содержанием любого договора понимается совокупность его условий, которые определяют права и обязанности сторон. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора: а) непосредственные, устанавливаемые соглашением сторон при заключении трудового договора; б) производные, устанавливаемые законодательством.

Статьей 57 ТК определено, что относится к обязательным и дополнительным условиям трудового договора.

При освещении содержания трудового договора необходимо подробно остановиться на испытательном сроке. Он устанавливается соглашением сторон в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе при приеме на работу. Необходимо изучить ст. 70 и 71 ТК, знать, какие существуют сроки испытания, кому не устанавливается испытание при

приеме на работу и каковы последствия при неудовлетворительном результате испытания.

Хорошо надо знать, когда вступает в силу трудовой договор, порядок оформления приема на работу (ст. 68 ТК). Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет (срочный договор), если иной срок не установлен Кодексом или иным ФЗ

Ответы на все вопросы, поставленные в ситуации должны быть полными, логически обоснованными, со ссылкой на соответствующие нормативные акты.

В процессе решения задач формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается по пятибалльной системе, с учетом полноты и правильности решения задач

Практическая работа № 3

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Изменение трудового договора»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

Вариант 1

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

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

2. В связи с катастрофой природного характера директор магазина приказом перевел бухгалтера Сергееву, юристконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия.

Указанные выше работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу.

Правомерны ли действия работодателя?

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

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

Какое решение должен вынести суд?

4 В связи с резким уменьшением объема работ в организации был издан приказ о переходе на неполную (24 часовую) рабочую неделю с пропорциональным уменьшением размера заработной платы. Ряд работников не согласился с таким приказом и потребовали уволить их по сокращению штатов.

Как должен действовать в данной ситуации руководитель организации? Дайте ответ в соответствии с трудовым законодательством.

Вариант 2

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

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

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

2. В связи с производственной аварией в ремонтном цехе токаря IV разряда Изотова перевели на работу грузчиком на 2 месяца.

В прокатном цехе из-за болезни разнорабочего Сазонова перевели в разнорабочие слесаря Большакова.

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

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

3. Директор ОАО «Механосборочное предприятие № 7 17 февраля издал приказ о том, что с 20 апреля завод переходит с двухсменного на трехсменный режим работы в целях более эффективного и рационального использования производственных мощностей. Ряд работников, среди которых были два инвалида, одинокая мать, имеющая трехлетнего ребенка, и двое несовершеннолетних, заявили, что они не хотят работать в ночную смену, и обратились в федеральную инспекцию труда.

Какое разъяснение должен дать работникам государственный инспектор труда?

4. Данилов работал сторожем на хлебозаводе. В связи с производственной аварией его перевели рабочим в бригаду по приемке готовой продукции с увеличением заработной платы в два раза. Однако Данилов отказался от перевода. Директор хлебозавода предложил ему написать заявление об увольнении по собственному желанию. Данилов такое заявление написал и был уволен через две недели. Через неделю после увольнения он решил вернуться на работу, но в приеме на работу ему было отказано. Данилов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как должно быть решено это дело в суде?

Вариант 3

1. Старший бухгалтер лесоторговой базы Романова была переведена на основании п. 5 ст. 77 ТК на работу в вышестоящую организацию — объединение по производству тары на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком. Через 3 недели после оформления приема на работу работодатель предложил Романовой вернуться на прежнюю работу в лесоторговую базу «в связи с недостаточным опытом руководящей работы». От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ по объединению об увольнении Романовой по ст. 71 ТК как не выдержавшей испытание. С таким приказом она не согласилась и обратилась в суд за разрешением возникшего трудового спора.

Законно ли увольнение Романовой?

2. Экспедитор Максимова с окладом 15000 руб. в месяц в связи с рождением ребенка попросила представителя работодателя на период кормления ребенка перевести ее на работу, не связанную с разъездами. Генеральный директор ООО «Радиян» своим приказом перевел Максимова на должность кладовщика (оклад 12000 руб.), сохранив за ней средний заработок по прежней работе.

Однако, узнав, что 11-месячный ребенок Максимовой находится на искусственном вскармливании, начальник участка предложил ей вернуться на прежнюю работу. Максимова не согласилась и обратилась за консультацией в адвокатский кабинет.

Разъясните заявительнице: 1) имела ли она право требовать перевода на другую работу; 2) законно ли сделанное ей предложение представителя работодателя?

3. Можно ли перевести работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на работу по срочному трудовому договору?

4. Стольникова работала раскройщицей тканей в ателье. По трудовому договору ее рабочее место находилось в магазине по продаже тканей, где ателье арендовало часть помещения. Когда срок аренды истек и магазин отказался его продлить, Стольникову направили на работу в филиал ателье, расположенный в другом районе города, где ее выработка, а соответственно, и заработок значительно снизились.

Можно ли рассматривать действия работодателя как перевод на другую работу? Законны ли его действия в отношении Стольниковой?

Методические указания по выполнению работы

В Трудовом кодексе самостоятельная глава 12 посвящена изменению трудового договора.

Решая вопрос о переводе на другую работу, очень важно усвоить понятие перевода, его отличия от простого перемещения на другое рабочее место.

Трудовое законодательство связывает понятие перевода на другую работу прежде всего с постоянным или временным изменением трудовой функции (специальности, квалификации, должности) и структурного подразделения, в котором занят работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре). Перевод всегда означает изменение трудового правоотношения работника с работодателем. По общему правилу, перевод на другую работу возможен только с письменного согласия работника. Исключение из этого правила составляет временный перевод на другую работу, предусмотренный ч. 2 ст. 72² ТК. Следует знать условия и порядок перевода по Трудовому кодексу.

Студент должен знать классификацию переводов на другую работу, основания и их условия.

По срокам все переводы на другую работу делятся на постоянные и временные. В зависимости от места они подразделяются: а) на перевод при продолжении работы у того же работодателя; б) перевод в другую местность вместе с работодателем; в) перевод к другому работодателю. В зависимости от инициатора перевода, их можно подразделить на переводы по инициативе работодателя, по инициативе самого работника, по соглашению сторон (ч. 1 ст. 72²).

Ответы на все вопросы, поставленные в ситуации должны быть полными, логически обоснованными, со ссылкой на соответствующие нормативные акты.

В процессе решения задач формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается по пятибалльной системе, с учетом полноты и правильности решения задач

Практическая работа № 4

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Прекращение трудового договора»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

Вариант 1

1. 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 2 недель был издан приказ о ее увольнении.

Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу.

2. Иванова принята на работу старшим продавцом магазина «Детское питание» с двухмесячным испытательным сроком. После истечения этого срока с согласия Иванова испытательный срок был продлен еще на 1 месяц. В течение этого месяца Иванов дважды опоздал на работу, за что и был уволен по ст. 71 ТК. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Сформулируйте решение суда.

3. Ермаков заключил с фабрикой «Красный Октябрь» срочный договор на 1,5 месяца. Проработав 15 дней, он решил уволиться по собственному желанию. Об этом он письменно предупредил работодателя за 5 дней. Директор сказал работнику, что ему необходимо отработать 2 недели. Проработав 5 дней, Ермаков не вышел на работу и был уволен за прогул по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК. Ермаков обратился в суд.

Каков порядок увольнения работников по собственному желанию? Каковы особенности расторжения трудового договора по инициативе работника, принятого на срок до 2 месяцев?

4. Григорьеву уволили по п. 2 ст. 77 ТК (по истечении срока трудового договора). Однако она в это время была беременна. При увольнении ей выплатили месячное выходное пособие.

Какие нарушения трудового законодательства допущены в данном случае?

5. Зенин работал кладовщиком на швейном комбинате и по совместительству рабочим по отгрузке готовой продукции на кондитерской фабрике. За совершенное на кондитерской фабрике хищение он был уволен по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК. Узнав об этом, работодатель уволил его с должности кладовщика по п. 7 ст. 81 ТК.

Зенин обратился с иском в суд о восстановлении на работе кладовщиком, указав, что на швейном комбинате не совершал никаких виновных действий.

Правомерно ли увольнение Зенина? Когда и за какие действия может быть уволен работник по п. 7 ст. 81 ТК?

Вариант 2

1. Бухгалтер Макеева 18 августа 2016 г. подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 20 августа 2016 г. она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице 10 сентября 2016 г. был издан приказ о ее увольнении с 20 августа 2016 г. по собственному желанию. Макеева обратилась в суд.

Какое решение должен вынести суд?

2. Кузнецова работала начальником планово-финансового отдела в компании «Макс-Интернейшл» с января 2001 г. 14 апреля 2016 г. она была уволена по п. 2 ст. 81 ТК (сокращение штата). 12 мая 2016 г. Кузнецова обратилась в Тверской районный суд г. Москвы с иском о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В исковом заявлении истица указала, что ответчик не предложил ей вакантную должность заместителя генерального директора — начальника планово-финансового отдела, введенную через месяц после предупреждения Кузнецовой о предстоящем увольнении. На эту должность назначили нового работника, квалификация которого была ниже, чем у истицы.

Разрешите спор.

3. Иванов — инвалид II группы — работал штамповщиком в цехе. При очередном медицинском освидетельствовании в заключении было указано, что в дальнейшем Иванов не может выполнять указанную работу, и ему рекомендована работа без большой физической нагрузки. Работодатель предложил ему работу вахтера. Иванов от предложенной работы отказался, ссылаясь на то, что он и в дальнейшем желает работать штамповщиком, поскольку справляется со своими обязанностями. Работник был уволен по п. 8 ст. 77 ТК, в связи с чем обратился в суд.

Разрешите спор по существу.

4. Бухгалтеру института Чайкиной и кассиру Леоновой за опоздание на работу 13 октября объявили выговор. 5 ноября они снова опоздали на работу, за что были уволены с 5 декабря по п. 5 ст. 81 ТК. Чайкина в это время болела, а Леонова находилась в отгулах.

В какие сроки возможно увольнение за нарушение трудовой дисциплины? Какие периоды не входят в установленный срок для увольнения? При каких условиях работодатель может уволить работника по п. 5 ст. 81 ТК?

5. Солнцева уволили с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 РФ, так как в течение года на него было наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении в суде его иска о восстановлении на работе выяснилось, что никаких письменных объяснений по поводу совершенных проступков от Солнцева представители работодателя не требовали. Кроме того, за третий (последний) проступок ему был объявлен выговор, а спустя неделю за этот же проступок он был уволен,

Подлежит ли Солнцев восстановлению на работе? Сформулируйте решение суда.

Вариант 3

1. Приказом по организации бухгалтера Ивушкина уволили по собственному желанию. Ивушкин обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель работодателя пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел и был уволен по п. 1 ст. 77 ТК. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист и не приходил на работу.

Какое решение должен вынести суд?

2. Воспитательница детского сада Садырина подала заявление с просьбой уволить ее по собственному желанию. По истечении 10 дней Садырина обратилась к заведующей детским садом с просьбой вернуть ей заявление, так как раздумала увольняться. Заведующая отказала ей в просьбе, ссылаясь на то, что уже подобрала на ее место нового работника, и Садырина будет уволена в соответствии с заявлением.-

Законны ли действия заведующей детским садом?

3. В связи с реорганизацией завода цветных металлов в г. Липецке работникам некоторых подразделений снизили заработную плату. Об этом они были уведомлены за 2 месяца. 10 работников, не согласившихся с продолжением работы в новых условиях, уволили по п. 7 ст. 77 ТК.

Работники обратились в суд. В исковых заявлениях они указали, что размер их заработка был указан в их трудовых договорах.

Правомерно ли увольнение? Разрешите спор.

4. Грузчик Синюхин был уволен по подп. «б» п. 6 ч 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением, он подал иск о восстановлении на работе.

В суде Синюхин пояснил, что действительно был обнаружен мастером в подсобном помещении предприятия пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел поговорить с товарищами.

Правомерно ли увольнение Синюхина? Ответ обоснуйте.

5. Бухгалтер Нефедов был уволен за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, так как такое основание увольнения содержалось в его договоре о приеме на работу.

Правомерно ли включение такого основания в трудовой договор? В каких случаях увольнение может быть произведено по основаниям указанным в трудовом договоре?

Вариант 4

1. Сорокин, работавший шофером такси, был уволен в связи с утратой доверия по п. 7 ст. 81 ТК за провоз пассажиров с включенным счетчиком при зеленом сигнале, тем самым грубо нарушив инструкцию шофера легкового таксомотора. Это давало возможность присваивать деньги, полученные от пассажиров. Возражая против увольнения, Сорокин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд? Каков порядок увольнения по п. 7 ст. 81 ТК?

2. Заведующий складом ООО «Южная торговая компания» Постников подал заявление об увольнении по собственному желанию. Отработав положенные по закону две недели, он пришел в управление по персоналу за трудовой книжкой, однако выдать ее ему отказались, ссылаясь на то, что Постников никому не передал материальные ценности, находящиеся на складе. Постников обратился к адвокату.

Законны ли в данном случае действия администрации? В качестве адвоката разъясните заявителю, какие последствия могут наступить в случае задержки выдачи трудовой книжки,

3. Васюгина была принята на работу инженером-конструктором в ОАО «Творец». В течение года она не справилась с рядом производственных заданий, хотя в целом к работе относилась добросовестно.

Может ли Васюгина быть уволена с работы? Если да, на каком основании и с соблюдением какой процедуры?

4. Работница ЗАО «Швейная фабрика "Мастерица"» Петрова была задержана на проходной фабрики с похищенными ценностями, о чем сотрудником службы безопасности предприятия составлен акт. Директор ЗАО издал приказ об увольнении Петровой в соответствии с подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК.

Законно ли это? Ответ обоснуйте.

5. Фурцева работала кондитером на фабрике «Рот Фронт». 16 февраля 2016 г. ее уволили за совершение по месту работы хищения государственного имущества (подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК). Поводом для увольнения послужило задержание 10 октября на проходной фабрики с 20 плитками шоколада. В связи с этим охраной был составлен соответствующий акт и передан администрации для принятия мер.

Оспаривая увольнение, Фурцева обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе и выплате заработной платы за время вынужденного прогула.

Законны ли требования работницы?

Методические указания по выполнению работы

Большое практическое значение имеет уяснение понятий «отстранение от работы» и «прекращение трудового договора». Прекращение трудового договора — это акт прекращения конкретных трудовых правоотношений работника с работодателем. Отстранение не прекращает само по себе трудовое правоотношение, а лишь приостанавливает выполнение работником его трудовой функции, как правило, с приостановкой выплаты за это время заработной платы (обратите внимание на ст. 76 ТК).

Трудовой договор может быть прекращен лишь по основаниям, указанным в законе, и в определенном порядке, предусмотренном по каждому из оснований.

В ст. 77 ТК отражены общие основания прекращения трудового договора. Перечень этих оснований открытый, так как кроме перечисленных 11 пунктов трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами.

Все основания прекращения трудового договора, перечисленные в ст. 77 ТК, можно подразделить на следующие группы, применяемые: 1) по взаимному волеизъявлению сторон, 2) по инициативе работника, 3) по инициативе работодателя, 4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) регулируется ст. 80 ТК. Очень важно изучить вопрос о расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Для этого нужен обстоятельный анализ случаев, предусмотренных ст. 81 ТК. Однако надо отметить, что в ней содержится открытый перечень оснований расторжения трудового договора

Можно использовать следующую классификацию этих оснований в зависимости от субъекта:

1) общие основания расторжения трудового договора, относящиеся ко всем работникам (пп. 1, 2, 3, 5, 6, 11 ст. 81 ТК);

2) специальные основания расторжения трудового договора, относящиеся к определенным категориям работников (пп. 4, 7, 8, 9, 10, 13, 14 ст. 81 ТК).

Кроме того, все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя можно условно разделить на следующие группы в зависимости от причины увольнения:

1) в связи с изменениями в организации труда (пп. 1, 2, 4 ст. 81 ТК);

2) в связи с личностными качествами работника (пп. 3, 14 ст. 81 ТК);

3) в связи с виновными действиями со стороны работника (пп. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14 ст. 81 ТК).

Раскрывая положения ст. 81, следует помнить об участии выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК).

Трудовой кодекс в ст. 83 предусматривает основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Важно знать вопрос о правовых последствиях незаконного увольнения и перевода на другую работу (в частности, ст. 394 ТК). Изучение раздела «Трудовой договор»

требует ознакомления с судебной практикой, в частности нужно изучить Постановлению Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ ТК РФ».

Практическая работа № 5

Составление приказов о расторжении трудового договора по теме « Прекращение трудового договора»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Оформить приказ о расторжении трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя
2. Составление акта об отказе подписи работника
3. Оформление записи в трудовой книжке

Методические указания по выполнению работы

Заявление об увольнении рассматривается лицом, имеющим право принимать решение о приеме на работу новых сотрудников и увольнении других. Как правило, это руководитель организации. По общему правилу заявление об увольнении по собственному желанию работник должен подать за 2 недели до предполагаемого увольнения. Долше чем на две недели, предусмотренные законом, работодатель не вправе задержать работника. Поэтому при получении подобного заявления, работодателю необходимо выполнить несколько последовательных действий, дабы обеспечить нормальное функционирование службы, должность в которой занимает увольняющийся сотрудник.

Получив заявление об увольнении, работодатель должен:

1) обеспечить увольняемому работнику возможность передать свои дела (документы и товарно-материальные ценности). Поиск нового работника на освободившееся место – это задача и проблема работодателя. Решение вопроса об увольнении сотрудника, написавшего заявление об увольнении, не может быть поставлено в зависимость от того, будет ли найден новый работник, или нет. Поэтому, если работодатель не может в течение предоставленных законом 2-х недель найти подходящую замену, у него остается два варианта:

а) назначить лицо, которое в дальнейшем (до приема на работу нового человека) будет отвечать за участок работы, который ранее вел увольняемый, из числа других сотрудников (естественно, с согласия этого работника) и обязать увольняемого передать дела этому человеку;

б) либо принять дела увольняемого лично.

Если работодатель в течение 2-х недель не предпринял мер к обеспечению возможности увольняемого передать дела, и при условии наличия докладных записок последнего о необходимости назначения лица, которому можно было бы передать документы и материальные ценности, увольняемый не будет отвечать за недостачу;

2) произвести расчет денежных средств, причитающихся к выплате увольняемому работнику. При этом необходимо не обойти вниманием и авансовые отчеты, которые были сданы (либо должны быть сданы работником), но не были учтены. Полный расчет (выдача денежных средств) с работником должен быть произведен в день увольнения;

3) в день увольнения (но не раньше!) должен быть издан приказ об увольнении, произведена запись в трудовую книжку и трудовая книжка должна быть выдана на руки.

Также в день увольнения по письменному заявлению уволенного ему должны быть выданы копии всех документов, связанных с работой (приказов о приеме, переводе, отпусках и т.д.).

При оформлении увольнения по собственному желанию следует особо обратить внимание на даты, указанные в заявлении. Если работник в своем заявлении прописал четкое число, которым он хочет быть уволен, то расторгнуть трудовой договор другим числом нельзя. Но в этом случае невозможно говорить и об увольнении по собственному желанию, более правильным будет расторжение договора по соглашению сторон.

Пример Руководителю ООО «Зарница» было подано заявление следующего содержания.

Директору ООО «Зарница»
Филькину Л.В.
Рязанцевой Ж.А.,
занимающей должность продавца

Заявление

Прошу уволить меня из ООО «Зарница» 15 октября 2016 г.

29 сентября 2016 г. подпись

Увольнение по собственному желанию возможно по истечению 14 дней со дня предупреждения, т.е. в данном примере 13 октября 2016 г. Но уволить Рязанцеву 13 октября 2016 г., руководство ООО «Зарница» на вправе, т.к. в заявлении указана точная дата увольнения 15 октября.

15 октября 2016 г. увольнение Рязанцевой не может быть произведено по собственному желанию, т.к. не соблюдается условие о двухнедельном сроке предупреждения (прошло уже больше времени, а Рязанцева продолжает работать). Поэтому наиболее рациональным решением в этом случае будет увольнение Рязанцевой 15 октября 2016 г. по соглашению сторон. Если же Рязанцева настаивает на увольнении именно по собственному желанию, то заявление должно выглядеть следующим образом:

Директору ООО «Зарница»
Филькину Л.В.
Рязанцевой Ж.А.,
занимающей должность продавца
Заявление

Прошу уволить меня из ООО «Зарница» по собственному желанию

29 сентября 2016 г. подпись

К данному документу следует отнестись с максимальным вниманием. Нередко увольнение становится причиной судебных разбирательств. И если в их ходе выясняется, что была нарушена процедура, то работник подлежит восстановлению на работе, а работодатель оплачивает ему время вынужденного прогула и - в отдельных случаях - компенсирует моральный вред, причиненный незаконным увольнением. К тому же, если при оформлении увольнения были допущены нарушения, то исправить их в дальнейшем будет весьма затруднительно.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя по унифицированной форме: в ней нужно в точном соответствии с формулировками Кодекса или иного федерального закона указать основание увольнения со ссылкой на соответствующую статью. Кроме того, приказ обязательно должен содержать перечень документов, послуживших основой решения об увольнении. В отдельных случаях в ходе принятия такого решения требуется учесть мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации и оформить соответствующий реквизит на приказе.

Практическая работа № 6

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Дисциплина труда»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

Вариант 1

1. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; 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? Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением норм права?

2. Для сдачи в срок возведенного жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей).

Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Как решить дело?

3. Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула компенсации морального вреда.

Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2016 г. с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2016 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2015 года.

Разрешите спор.

4. Истица обратилась в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания. В судебном заседании истица пояснила, что в школе РОСТО она работала на 0,5 ставки старшим инструктором методистом.

12 января 2016 г. приказом директора школы ей был объявлен выговор за опоздание на работу 3 января 2016 г. на 40 минут. С приказом она не согласна, однако не обжаловала его, а просто написала при ознакомлении о своем несогласии. О существовании определенного срока для обжалования приказа она не знала. С 4 по 10 января 2016 г. она болела, а в дальнейшем обратиться с жалобой в суд, ей помешал

нервный срыв.

В настоящем судебном заседании истица просит приказ отменить, снять с нее дисциплинарное взыскание, наложенное 12 января 2016 г., восстановить срок для обжалования приказа, считая причину пропуска срока уважительной. Истица сообщила, что 3 января 2016 г. на работу пришла вовремя — к 8 час., а затем вышла из кабинета, чтобы отыскать электрика для ремонта обогревателя, так как в кабинете было холодно и ее знобило.

Свидетель Борисов пояснил, что утром 3 января 2016 г. в школе было назначено совещание и начальник обратил внимание на отсутствие истицы. Он попросил отыскать истицу, но той на работе не оказалось.

Разрешите спор.

Вариант 2

1. Бухгалтер Соловьева допустила грубые ошибки в квартальном отчете, поэтому бухгалтерии пришлось весь отчет переделывать. В результате он был сдан с опозданием и работники бухгалтерии не получили премии. Из письменного объяснения Соловьевой следовало, что ошибки были допущены из-за невнимательности по причине личных неприятностей. Главный бухгалтер объявил ей строгий выговор. Соловьева, работавшая до этого три года без всяких взысканий и имевшая несколько поощрений, обратилась с заявлением в КТС, считая, что на первый раз ей могли объявить лишь замечание.

Может ли КТС изменить меру взыскания? Подлежит ли удовлетворению требование Соловьевой об отмене наложенного на нее взыскания?

2. Официанты Иванова и Соловьева, имеющие детей соответственно в возрасте 3 и 10 лет, отказались от направления в командировку в другой населенный пункт для работы в открывающейся пиццерии. Директор пиццерии, ссылаясь на трудовой договор с официантками, где предусмотрены поездки в командировку, за отказ срочно выехать в командировку Ивановой объявил строгий выговор, а Соловьеву уволил по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК.

Законы ли требования директора пиццерии? Каков порядок направления в командировку? Какие гарантии существуют для отдельных категорий работников при направлении в командировку? Решите спор по существу.

3. За виновное неисполнение своих обязанностей директор ремонтной мастерской своим приказом объявил столяру Букину выговор и оштрафовал его на пять МРОТ.

Законны ли действия директора мастерской? Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены ТК РФ, иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине?

4. Семенов работал в редакции «Губернские новости» в качестве корреспондента с 1 декабря 2000 г. Приказом № 26 от 12 марта 2016 г. он был уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение необоснованным, Семенов обратился в суд с иском об изменении формулировки увольнения на увольнение по собственному желанию.

В обоснование своих требований истец в судебном заседании не отрицал факт употребления спиртных напитков на рабочем месте в рабочее время. Он был сильно расстроен из-за разногласий с руководством редакции по профессиональным вопросам и употребил спиртное со своими коллегами. Однако считает дисциплинарное наказание в виде увольнения чрезмерно строгим, поскольку ранее он не имел никаких взысканий, везде положительно характеризовался. В содеянном он сильно раскаялся и сам попросил уволить его по собственному желанию. Кроме того, до применения дисциплинарного взыскания работодатель не затребовал у истца письменное объяснение по поводу его появления в нетрезвом состоянии.

Представитель ответчика иск не признал и пояснил суду, что администрацией в лице редактора газеты была предпринята попытка разрешить конфликтную ситуацию. Однако на требования покинуть рабочее место Семенов не реагировал, более того, нецензурно выражался в адрес коллег. Считая данный поступок аморальным и по своей тяжести заслуживающим именно увольнения, было принято решение об увольнение истца.

Разрешите спор.

Вариант 3

1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей приказом по ЗАО «Форум» работнице Беликовой была объявлена благодарность и одновременно она была награждена ценным подарком.

Возможно ли объявление одновременно двух видов поощрений? Какие виды поощрений, применяемые к работникам, предусмотрены ТК РФ и подзаконными нормативными актами?

2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством в связи с 300-летием Санкт-Петербурга и 50-летием непрерывной работы в НИИ «Морпроект» директор института представил заместителя начальника — главного инженера отдела Горохова к государственной награде - награждению орденом «За заслуги перед Отечеством» I степени.

Правомерно ли такое представление? Кто в Российской Федерации награждает орденами и медалями? Какими нормативными правовыми актами регулируется награждение государственными наградами?

3. Грузчик универмага Зимогоров появился на работе в нетрезвом состоянии, за что был отстранен от работы заведующей отделом. От проверки в наркологическом диспансере и дачи письменного объяснения он отказался, о чем были составлены соответствующие акты.

В этот же день Зимогоров был уволен. Считая, что его уволили несправедливо, Зимогоров обратился за консультацией к адвокату.

Законны ли действия работодателя?

4. Работник Воинов без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня Воинов отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, директор ООО «Сентинел» уволил его за прогул.

Что такое прогул? Правомерно ли решение работодателя? Ответ обоснуйте.

5. Мастер участка Рыжаков совершил дисциплинарный проступок, опоздав на работу на два часа. Начальник отдела кадров завода потребовал от работника объяснение в письменной форме, в котором Рыжаков признал свою вину и пояснил, что подобное случилось впервые и больше не повторится. Приказом директора завода Рыжакову был объявлен выговор.

Через шесть месяцев Рыжаков написал заявление, попросив снять с него дисциплинарное взыскание. Однако директор завода отказал ему в этом, заявив, что уже после наложения дисциплинарного взыскания Рыжаков допустил много мелких нарушений, а потому снимать взыскание пока рано. Работник обжаловал решение директора в КТС.

Сформулируйте решение КТС. Каков порядок снятия дисциплинарных взысканий?

Дисциплина труда как правовая категория выступает в четырех аспектах: 1) как один из принципов организации труда; 2) как самостоятельный институт трудового права; 3) как элемент трудового правоотношения; 4) как фактическое поведение, т. е. уровень соблюдения всеми работниками данной организации установленных правил внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный акт, регламентирующий в соответствии с ТК и иными ФЗ порядок приема на работу 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.

Последовательное изучение вопросов данной темы позволит студентам перейти к рассмотрению мер поощрения за успехи в труде и порядку их применения.

Меры поощрения перечислены ст. 191 ТК. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовых обязанности: объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии (меры морального характера), а также выдает премию, награждает ценным подарком (меры материального характера). Приведенный в указанной статье перечень является примерным. Он может быть дополнен в специальных актах — уставах и положениях о дисциплине, коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам

Предусматривая меры поощрения, применяемые к работникам добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, трудовое законодательство устанавливает и дисциплинарную ответственность в отношении нарушителей трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность работников является одним из самостоятельных видов юридической ответственности, предусмотренной законодательством.

В основе дисциплинарной ответственности всегда лежит конкретный дисциплинарный проступок — неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

За совершение дисциплинарного проступка в соответствии со ст. 192 ТК к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Это — исчерпывающий перечень мер дисциплинарного характера, которые могут применяться к работнику, если он несет общую дисциплинарную ответственность. При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника.

Необходимо уяснить вопрос о порядке применения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания. В связи с этим следует дать подробный анализ ст. 192, 193 и 194 ТК.

Ответы на все вопросы, поставленные в ситуации должны быть полными, логически обоснованными, со ссылкой на соответствующие нормативные акты.

В процессе решения задач формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается по пятибалльной системе, с учетом полноты и правильности решения задач

Практическая работа № 7

Составление приказов о наложении дисциплинарного взыскания по теме «Правовое регулирование дисциплины труда»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Оформить приказ о наложении дисциплинарного взыскания за нарушения трудовой дисциплины (опоздание, прогул)

Методические указания по выполнению работы

В соответствии со статьей 193 Трудового Кодекса РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. К объяснительной записке работника обычно прикладывается докладная записка руководителя структурного подразделения. Указанные документы, вместе с актом, служат основанием для принятия решения о дисциплинарном взыскании.

Если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не предоставлено, то также составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Кроме этого при наложении дисциплинарного взыскания необходимо учитывать, что сроки его применения законодательно ограничены. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Наложение дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Данный приказ должен содержать следующие реквизиты:

- факт (вид) нарушения трудовой дисциплины,
- время его совершения или обнаружения,
- документы, послужившие основой для издания приказа,
- вид взыскания.

Проект приказа визируется непосредственным руководителем работника, совершившего дисциплинарный проступок, руководителем структурного подразделения, руководителем кадровой службы.

Обычно приказ о наложении дисциплинарного взыскания издается в одном экземпляре.

На практике целесообразно снимать несколько копий с подписанного приказа после ознакомления с ним работника: первый экземпляр - оригинал - подшивается в наряд (приказы по личному составу), второй экземпляр - в личное дело, третий - для работника.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая

времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 «О трудовых книжках» (в ред. Постановления Правительства РФ от 06.02.2004 N 51) сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Практическая работа № 8

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Рабочее время»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

Вариант 1

1. После прохождения производственного обучения Федорову (16 лет) и Семенову (17 лет) был присвоен 3-й разряд, и по приказу директора завода они были направлены на работу в слесарный цех. По распоряжению начальника цеха для них была установлена 40-часовая рабочая неделя с продолжительностью ежедневной работы 8 часов.

Законно ли решение начальника цеха? Ответ обоснуйте.

2. 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?

3. Приказом руководства автобусного парка для водителей автобусов был установлен режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делится на две части с пятичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы они. По сути, дважды выходили на работу в течение смены, обратились с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда.

Обоснованы ли требования работников? Возможен ли такой режим работы и при каких условиях? Каков порядок его введения?

4. В связи с изменением организационных и технологических условий труда, чтобы сохранить рабочие места и не допустить массового увольнения работников, работодатель ввел режим неполного рабочего дня сроком на 6 месяцев. Работникам, отказавшимся от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени, было предложено написать заявление об увольнении по собственному желанию

В качестве прокурора дайте аргументированную оценку действий работодателя.

Вариант 2

1. Гражданину Петрову по его просьбе был установлен неполный рабочий день продолжительностью 4 часа при пятидневной рабочей неделе. При предоставлении Петрову ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительность отпуска была сокращена пропорционально продолжительности рабочей недели. Считая, что его права нарушены, Петров обратился в соответствующую инспекцию труда.

Дайте юридически обоснованный ответ Петрову.

2. При производстве ремонтных работ по газоснабжению 17-летний слесарь Гавриков, отработав дневную смену (7 часов), отказался от дальнейшего выполнения работы сверхурочно и покинул рабочее место, за что ему работодателем был объявлен выговор.

Дайте обоснованную правовую оценку действиям работника и работодателя.

3. В выборный орган первичной профсоюзной организации завода обратилась кладовщица Князева с просьбой установить ей, как одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте 10 лет, скользящий (гибкий) график работы. Она пояснила, что начальник цеха отказал в её просьбе, ссылаясь на то, что на склад рабочие обращаются постоянно и потому присутствие её на складе необходимо в течение всего рабочего дня.

Кем решается вопрос о введении скользящего (гибкого) графика работы для конкретного работника? В чём суть данного режима работы? Вправе ли одинокая мать требовать установления такого режима?

4. Директор филиала ОАО «Бумпромбанк» в связи с необходимостью срочного завершения отчета решил привлечь к сверхурочной работе старшего бухгалтера Иванову, имеющую двухлетнего сына. Иванова отказалась, ссылаясь на то, что ребенка необходимо вовремя забрать из яслей. На следующий день директор своим приказом лишил Иванову надбавки за специальный режим работы. Считая, что ее права нарушены, Иванова обратилась в федеральную инспекцию труда.

Дайте мотивированный ответ заявительнице.

Методические указания по выполнению работы

Правое регулирование рабочего времени заключается в нормировании его продолжительности и режима, в определении целевого назначения, правил учета и использования, в установлении соответствующих прав и обязанностей работников и работодателей в отношении рабочего времени, а также гарантий, обеспечивающих реализацию этих прав и обязанностей.

Следует обратить внимание на особенности метода правового регулирования рабочего времени, уяснить, какие вопросы рабочего времени относятся к сфере государственного централизованного регулирования, а какие могут решаться в рамках коллективно-договорного регулирования, по соглашению сторон трудового договора.

Рабочее время регулируется как общими, так и специальными нормами. Число специальных норм весьма значительно

Норма рабочего времени может определяться в расчете на сутки, неделю, месяц, год. При нормировании продолжительности рабочего времени используются понятия рабочий день, рабочая смена, рабочая неделя.

Студентам следует помнить, что неполное рабочее время существенно отличается от сокращенного. При сокращенном рабочем времени оплата труда производится как за работу при нормальной продолжительности рабочего времени, а при неполном – пропорционально отработанному времени принципиально отличается и порядок установления неполного рабочего времени: оно, как правило, водится по соглашению

сторон, и инициатором выступает работник. В некоторых случаях, прямо указанных в законе, работодатель обязан установить работнику неполное рабочее время.

При рассмотрении вопроса о продолжительности работы накануне нерабочих праздничных дней (ст.95 ТК) следует иметь в виду, что, закрепляя правило об уменьшении продолжительности рабочего дня или смены в день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню. Льгота, предусмотренная ч.1 ст.95 ТК, распространяется на всех работников.

Вопросы рабочего времени при работе в ночное время, предусмотрены ст. 96 ТК. необходимо знать не только какое время считается ночным и на сколько уменьшается продолжительность работы в ночное время, но и в каких случаях возможны исключения из общего правила о сокращении продолжительности работы в ночное время.

Следует различать работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, охватываемому понятием «сверхурочные работы», и работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени при режиме неполного рабочего дня (ст.101 ТК). Особенностью режима ненормированного рабочего дня является то, что работник может быть привлечен к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени независимо от его согласия, и необходимость этой работы определяется самими работодателем, однако такая работа не должна носить систематический характер.

Ответы на все вопросы, поставленные в ситуации должны быть полными, логически обоснованными, со ссылкой на соответствующие нормативные акты.

В процессе решения задач формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается по пятибалльной системе, с учетом полноты и правильности решения задач

Практическая работа № 9

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Время отдыха»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

Вариант 1

1. В связи со срочным заказом директор организации предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), пообещав полагающийся отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласились с предложением директора, но некоторые отказались выйти на работу в выходной день, за что им была уменьшена квартальная премия,

В каких случаях и на основании, каких документов возможно привлечение работников к работе в выходной день? Каков порядок привлечения к работам в выходные дни? Законны ли действия директора?

2. Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая на 28 календарных дней. 31 мая она была госпитализирована в связи с острым приступом аппендицита и находилась в больнице две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

3. Учетчица автотранспортного предприятия Пахмутова, имеющая годовалого ребенка, обратилась к начальнику цеха с просьбой присоединить перерывы для кормления ребенка к обеденному перерыву и в суммированном виде перенести на начало рабочего дня с соответствующим его сокращением. Однако, ссылаясь на условия работы, начальник цеха предложил Пахмутовой использовать суммированный перерыв в конце рабочего дня.

Правомерно ли решение работодателя? Какие права имеет Пахмутова? Дайте ответ, основываясь на положениях трудового законодательства.

4. Слесарь муниципального унитарного предприятия «Водоканал» Колесников по истечении 6 месяцев после заключения трудового договора подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Однако Колесникову в отпуске было отказано, при этом представитель работодателя мотивировал такое решение тем, что в течение этих 6 месяцев работник полтора месяца находился на лечении.

Правомерно ли было отказано Колесникову в отпуске? Решите ситуацию по существу.

Вариант 2

1. В соответствии с графиком отпусков, действующим в организации, токарь 5-го разряда Михайлов должен был уйти в отпуск на 28 календарных дней с 1 июля. В связи с получением организацией дополнительного финансирования для выполнения важного заказа директор сообщил Михайлову, что в указанный период предоставить ему отпуск нельзя, так как выполнение заказа невозможно без квалифицированных работников на его участке.

Правильны ли действия директора? Как должен быть урегулирован этот вопрос? Возможно ли перенесение отпуска на следующий год и в каком порядке?

2. В коллективном договоре ЗАО «Элекс» указано, что все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск может предоставляться в разбивку, но при этом одна из частей не должна быть меньше 14 дней, а оставшиеся 14 дней делятся на две части по 7 календарных дней, если иное не согласовано работником с работодателем в лице непосредственного руководителя.

3. Старший научный сотрудник Бобров, проработавший в НИИ «Стройпроект» один месяц, обратился с заявлением о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с тем, что его жена в настоящее время находится в отпуске по беременности и родам. Однако работодатель отказал Борову в предоставлении отпуска.

Законен ли отказ работодателя? Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен действующим трудовым законодательством?

4. Воспитательница детского сада Иванова подала заявление на имя директора с просьбой заменить ей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией. Директор ответил отказом, ссылаясь на недостаточное финансирование.

Правомерно ли решение директора детского сада? Ответ обоснуйте.

Вариант 3

1. Наумов поступил в организацию на работу 8 августа 2015 г.. В марте 2016 года он обратился к руководителю организации с просьбой предоставить ему отпуск на 28 календарных дней. Однако в предоставлении отпуска было отказано, т.к. он не проработал полный рабочий год, и, кроме того, руководство располагает информацией о том, что Наумов ведет переговоры о переходе с мая на работу в другую организацию.

При таких обстоятельствах предоставлять 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?

2. Старший экономист научно-исследовательского института Тимофеева поступила на работу 1 февраля 2016 г. В августе ей был предоставлен ежегодный отпуск на 28 календарных дней, а с 10 октября она ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания послеродового отпуска Тимофеева обратилась к директору института с просьбой предоставить ей с 1 марта 2017 г. ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Однако получила отказ, поскольку к работе она не приступала и не имеет стажа, необходимого для получения отпуска.

Правомерны ли действия директора?

3. Для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависела в дальнейшем нормальная работа предприятия, по письменному распоряжению работодателя 10 работников были привлечены к работе в воскресенье, но трое из них на работу не вышли, заявив понедельник, что они не давали письменного согласия на это.

Оцените правомерность действий работодателя и работников, не вышедших на работу.

4. Работающий участник ВОВ Носов подал заявление о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы для встречи с однополчанами сроком на 15 календарных дней с 3 мая.

Правомерны ли требования работника? Дайте обоснованный ответ.

Методические указания по выполнению работы

Ст. 106 ТК определяет время отдыха как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Говоря о правовом регулировании времени отдыха, следует иметь в виду, что время отдыха и рабочее время – противоположные по своей сути и в то же время взаимосвязанные категории: сокращение продолжительности рабочего времени влечет увеличение длительности времени отдыха и наоборот.

Основные виды времени отдыха перечислены в ст. 107 ТК. Это – перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные будни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

К числу гарантий права на отдых относится установление законодателем в качестве общего правила запрета работы в любой из выходных дней, положенных работнику в соответствии с распорядком или графиком работы, а также в нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК). Вместе с тем в законе предусматриваются исключительные случаи, когда допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Необходимо иметь в виду, что в ст. 112 ТК приводится перечень работ, которые допускаются в нерабочие праздничные дни – работы, остановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Возможность привлечения к таким работам закон не ставит в зависимость от

согласия работников; не требуется мнение профсоюзного органа. Закрепленные в трудовом праве виды отпусков можно классифицировать по различным основаниям. Положив в основу классификации такой признак, как материальное обеспечение в период отпуска, выделяют оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска. В зависимости от целевого назначения различаются: отпуска для отдыха, отпуска для учебы, отпуска по уходу за ребенком, творческие отпуска, отпуска для лечения.

При изучении вопроса о ежегодных оплачиваемых отпусках важно обратить внимание на регламентацию в законодательстве продолжительности ежегодного основного отпуска, в том числе для отдельных категорий работников, имеющих право на удлиненный основной отпуск, а также основания предоставления (виды) и продолжительность ежегодных дополнительных отпусков.

Раскрывая содержание правового регулирования ежегодных отпусков, необходимо показать, как регламентируется порядок их предоставления и использования. Этим вопросам посвящены ст. 121-126 ТК.

При рассмотрении вопроса об очередности предоставления отпусков нужно иметь в виду, что отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных законом, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Ответы на все вопросы, поставленные в ситуации должны быть полными, логически обоснованными, со ссылкой на соответствующие нормативные акты.

В процессе решения задач формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается по пятибалльной системе, с учетом полноты и правильности решения задач

Практическая работа № 10

Оформление отпусков, составление приказов о предоставлении отпуска, о досрочном отзыве из отпуска, составление графиков отпусков

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Оформить приказ о предоставлении отпуска

Методические указания по выполнению работы

Одним из документов внутреннего регулирования организации является *график отпусков*, на основании которого осуществляется предоставление работникам ежегодных оплачиваемых отпусков.

Отпуск работнику предоставляется ежегодно, а то и несколько раз в году -если он был разделен на части или, например, работнику положено несколько видов отпусков, которые он использует отдельно. Наличие утвержденного графика отпусков - документа, обязательного и для работника, и для работодателя, - для оформления отпуска недостаточно. Даже в тех ситуациях, когда работник использует отпуск строго в соответствии с графиком, издание приказа о предоставлении отпуска обязательно. В таком приказе обязательно указываются:

- вид предоставляемого отпуска;
- его продолжительность;
- даты начала и окончания;

период работы, за который предоставляется отпуск.

Если отпуск разделен на части, то приказ необходимо издавать при предоставлении каждой из частей.

Законом при соблюдении определенных условий допускается отзыв работника из отпуска, который оформляется отдельным приказом, составленным в свободной текстовой форме. Желательно в этом приказе указать условия предоставления работнику неиспользованной части отпуска. Помните: отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Правда, с учетом специфики рассматриваемой ситуации заранее (до издания приказа) оформить такое согласие, как правило, невозможно. Следует предложить работнику выразить свое отношение к отзыву из отпуска при письменном ознакомлении с приказом.

Если продолжительность отпуска составляет больше 28 календарных дней, часть отпуска по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что также оформляется отдельным приказом.

Но помимо ежегодного оплачиваемого отпуска, в случаях, предусмотренных законодательством, работнику положено предоставление дополнительного времени отдыха. В этих случаях, а также в организациях, где составления графика отпусков не осуществляется, предоставление отпуска производится на основании личного заявления работника. В большинстве случаев руководители организаций-работодателей предполагают, что право принимать окончательное решение (отпустить или нет работника в отпуск) принадлежит именно им. Однако это не всегда так. Многие ситуации, в соответствии с законом, предполагают не только право работника на получение отпуска, но и обязанность работодателя такой отпуск предоставить.

Работодатель не вправе отказать работнику в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска *по заявлению*:

1) работника о направлении его в отпуск в соответствии с надлежащим образом утвержденным графиком отпусков – п. 1 ст. 123 ТК РФ;

2) мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (независимо от времени работы в организации) – п. 2 ст. 123 ТК РФ;

3) совместителя в период отпуска по основному месту работы – ст. 286 ТК РФ;

4) несовершеннолетнего работника – ст. 122 ТК РФ;

5) женщины перед отпуском по беременности и родами или непосредственно после него – ст. 122 ТК РФ;

6) работников, усыновивших ребенка в возрасте до трех месяцев – ст. 122 ТК РФ;

7) супруг военнослужащий в период отпуска военнослужащего – п. 11 ст. 11 ФЗ «О статусе военнослужащих»;

8) граждан, награжденных знаком «Почетный донор России» – ст. 11 Закона РФ «О донорстве крови и ее компонентов».

Дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы, работодатель обязан предоставить по письменному заявлению работника, успешно обучающегося:

1) по заочной и очно-заочной форме обучения в ВУЗе, образовательном учреждении среднего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию для сдачи промежуточных и государственных экзаменов, а также для написания дипломной работы;

2) в образовательном учреждении начального профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию для сдачи экзаменов;

3) в вечерней (сменной) школе, имеющей государственную аккредитацию, для сдачи выпускных экзаменов.

Отпуск без сохранения заработной платы, работодатель обязан предоставить по заявлению следующих категорий работников:

1) статья 128 ТК РФ:

- а) участникам Великой Отечественной войны;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;
- г) работающим инвалидам;
- д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;

2) пункт 2 ст. 17 ФЗ «О высшем и послевузовском образовании»:

- а) лицам, допущенным к вступительным испытаниям в высшие учебные заведения;
- б) слушателям подготовительных отделений при высших учебных заведениях для сдачи выпускных экзаменов;
- в) студентам высших учебных заведений очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи зачетов и экзаменов, для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей государственных экзаменов, для сдачи государственных экзаменов.

Обязательно к исполнению также заявление женщины на отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребенком; заявление на отпуск лиц, усыновивших ребенка.

В тех случаях, когда в предоставлении отпуска работодателем не может быть отказано, соответствующее заявление должно содержать: 1) сведения об адресате, т.е. лице, на имя которого подается заявление; 2) сведения о заявителе: Ф.И.О., занимаемая должность 3) просьбу о направлении в отпуск; 4) дату предполагаемого направления в отпуск. Дата приема на работу, указанная в приказе и дата, указанная в заявлении, должны совпадать; 5) причину, в связи с которой работодатель не может отказать в предоставлении отпуска

Пример Прошу предоставить мне отпуск по беременности и родам в порядке, предусмотренном ст. 255 ТК РФ.

Прошу предоставить мне дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы для сдачи государственной аттестации в _____ (наименование учебного заведения).

- б) число написания заявления, которое может быть раньше даты приема на работу; 7) подпись заявителя; 8) приложения: документы, подтверждающие право на получение отпуска. В первом приведенном выше примере в качестве такого документа должно быть представлено медицинское заключение, а во втором – справка-вызов.

Практическая работа № 11

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Понятие и государственные гарантии по оплате труда»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

Вариант № 1

1. При заключении коллективного договора в строительной организации в

качестве Приложения к коллективному договору было принято Положение о премировании работников организации. О нем указывалось, что рабочим основных профессий (перечень прилагался) премия ежемесячно выплачивается в размере 40% за выполнение и перевыполнение установленного бригадам производственного задания при надлежащем качестве работы.

По результатам работы за июнь премию при выполнении указанных условий полагалось выплатить всем работникам участка № I. Однако премию никто не получил. Как пояснил начальник участка, на премию не были выделены средства, поскольку в целом организация не выполнила перед заказчиком установленного графика задания по строительству объекта в этом месяце. Возник трудовой спор.

Правомерны ли действия работодателя, не выполнившего условия коллективного договора? Разрешите ситуацию по существу.

2. Слесарь завода по ремонту оборудования Ключков обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором указал, что работодатель не оплатил ему сверхурочную работу, которую он выполнял в течение четырех дней подряд по 4 часа ежедневно.

Как выяснилось при рассмотрении в КТС заявления Ключкова, указанная работа производилась им в конце месяца по собственной инициативе с целью перевыполнения производственного задания с тем, чтобы получить дополнительную премию, предусмотренную системой оплаты труда, по результатам работы за месяц.

Дайте правовую оценку обоснованности требований работника. В каком порядке и в каких размерах должна быть оплачена сверхурочная работа в данной ситуации?

3. Приказом по ООО «Предприятие "Сигнал"» его работники были предупреждены о снижении через два месяца тарифных ставок и должностных окладов до минимального уровня. При этом в приказе имелась ссылка на заключенный при прежнем составе выборного органа первичной профсоюзной организации коллективный договор, содержащий норму о возможности такого снижения в связи с тяжелым финансово-экономическим положением предприятия. Новый профком обратился к директору с предложением отменить приказ.

Кто из сторон в данном случае прав? Ответ обоснуйте.

4. Получив расчетный листок при очередной выплате заработной платы, менеджер по поставкам продукции ЗАО «Механические системы» Петров обнаружил, что с него удержано 33% заработной платы. Петров обратился в бухгалтерию ЗАО, где ему пояснили, что в предыдущие два месяца вследствие счетной ошибки ему были выплачены излишние суммы, а сейчас они с него взысканы. Вникнув в сделанные бухгалтерией расчеты, Петров против оснований и размеров удержания не возражал, но заявил, что взыскание с него сразу более чем 30% заработной платы подорвет его семейный бюджет.

Правомерны ли действия работодателя? Какой порядок и размер удержаний из заработной платы установлен действующим трудовым законодательством?

Вариант № 2

1 В производственном объединении в установленном порядке разработано и утверждено Положение о выплате работникам вознаграждения по итогам года. В нем указывалось, что за прогулы и появление на работе в состоянии алкогольного или иного токсического опьянения работники лишаются этого вознаграждения полностью.

4 января руководитель организации издал приказ о лишении рабочего Прохорова, проработавшего в объединении более 10 лет указанного вознаграждения полностью за появление 30 декабря в нетрезвом состоянии. Не отрицая факта пьянства на работе в этот день, Прохоров обратился в комиссию по трудовым спорам организации с

требованием принять решение об отмене данного приказа, считая его весьма суровым.

Имел ли руководитель организации право лишить слесаря Прохорова такого вознаграждения? Каковы основания полного или частичного лишения работника вознаграждения по итогам годовой работы организации?

2. Рабочие сборочного участка ОАО «Кранмаш» Мухин и Третьяков в связи поломкой погрузчика два дня не могли выполнять производственные задания. Приходя утром на работу и видя отсутствие необходимых деталей, они, никому не сообщив, просто уходили в комнату отдыха, где смотрели телевизор и играли в домино. При получении заработной платы работники обнаружили, что два рабочих дня им не оплачены, и обратились за разъяснением к адвокату.

Какое разъяснение должны дать Мухину и Третьякову? Как оплачивается время простоя?

3. При увольнении подсобного рабочего строительной организации по собственному желанию (ст. 80 ТК) возник вопрос о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения.

Наставив на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, руководитель организации предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни руководитель пообещал доплатить работнику еще одну повременную тарифную ставку подсобного рабочего, согласно присвоенному ему первому разряду.

Не согласившись с решением руководителя, работник обратился в КТС с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих в данной организации.

Дайте оценку правомерности требования работника. Предложите свой вариант разрешения данного спора.

4. Приказом руководителя организации сварщику 5-го разряда механического цеха в мае был снижен квалификационный разряд до 3-го разряда сроком на три месяца за систематический брак в работе. Поводом для принятия такого решения явилась докладная записка начальника участка сварочных работ.

Считая приказ незаконным, работник обратился в комиссию по трудовым спорам.

Дайте правовую оценку данному приказу. Какое решение должна вынести КТС?

Вариант № 3

1. Бригада работников согласно заключенному трудовому соглашению выполнила оговоренные в соглашении работы. Общая сумма заработной платы за выполненный объем работ по трудовому соглашению составила 60 тыс. руб., однако руководитель организации принял решение выплатить членам бригады только 40 тыс. руб., ссылаясь на то, что при проверке сметы затрат на указанные в трудовом соглашении работы нормировщиком были допущены ошибки в описании перечня необходимых к выполнению работ, а также в нормировании и расчете их оплаты.

Считая, что руководством организации не выполнены условия Пудового соглашения по оплате труда, работники бригады обратились в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением о взыскании недополученной по трудовому соглашению суммы.

Разрешите спор по существу.

2. По заданию начальника механического цеха Ларионов, токарь 6-го разряда со сдельной оплатой труда, в течение июля выполнял работу токаря 4-го разряда,

поскольку работа по его квалификации 6-го разряда в данный период в цехе отсутствовала.

По мнению работника, оплата труда должна производиться по присвоенному ему 6-му разряду, в связи с чем он обратился к руководителю организации с заявлением оплатить ему работу как специалисту 6-го разряда своей профессии, однако получил отказ со ссылкой на то, что такие работы носят временный характер и отказываться от их выполнения работник не вправе, поскольку его профессия включает выполнение всех видов работ по профессии токаря.

Не согласившись с таким решением, Ларионов обратился в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением обязать работодателя оплатить выполненную работу по присвоенному ему 6-му разряду.

Подлежит ли удовлетворению требование работника? Ответ обоснуйте.

3. Начальник сборочного цеха механического завода 25 марта издал распоряжение, в соответствии с которым с 1 апреля текущего года повышены нормы выработки для всех рабочих основных профессий на 10%. Считая такие нормы необоснованно завышенными и не соответствующими условиям труда, группа рабочих обратилась в выборный профсоюзный орган организации с требованием обязать начальника цеха отменить распоряжение.

Правомерны ли требования рабочих? В каком порядке, при каких условиях могут пересматриваться нормы выработки в конкретной организации?

4. Слесарь-ремонтник Воробьев, которому заработная плата начислялась по сдельной системе оплаты труда, в течение августа текущего года в связи с большим количеством работников, находившихся в отпуске, неоднократно выполнял работы различной квалификации, в том числе требующие разряда ниже установленного ему. В конце месяца Воробьев обратился в бухгалтерию предприятия с требованием оплатить его труд по работе наибольшей квалификации.

Законно ли требование работника? Каков порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации?

Вариант № 4

1. При заключении коллективного договора на птицефабрике представителями работников и работодателя было принято решение о том, что в случае отсутствия средств на оплату труда работодатель вправе выплачивать заработную плату работникам в установленные сроки в неденежной форме в виде птичьего мяса в пределах 20% ° общей суммы заработной платы работников.

При очередной выплате заработной платы группа работников отказалась получать птичье мясо, требуя оплатить их труд в денежной форме (в рублях). В удовлетворении требований работников работодатель отказал, ссылаясь на условия заключенного коллективного договора.

Правомерно ли требование работников? В каком порядке, при каких условиях может выплачиваться заработная плата в неденежной форме? Разрешите спор по существу.

2. Старший инженер по организации и нормированию труда строительного треста Кузнецов был направлен в командировку сроком на пять дней в другой город для обмена опытом работы.

По истечении срока командировки работник своевременно не представил в бухгалтерию организации финансовый отчет о затратах на командировку, в то время как за ним, по расчетам бухгалтерии оставалась задолженность в размере 1200 руб. исходя из суммы аванса, выданного ему на командировочные расходы.

При получении очередной заработной платы указанная сумма была полностью

удержана из заработной платы работника по распоряжению руководителя организации.

Правомерно ли поступил руководитель организации в данной ситуации?

3. Работник управления ЗАО «Молокозавод "Белоречье" Рошин, трудившийся согласно трудовому договору в режиме ненормированного рабочего дня, в течение февраля несколько раз привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При получении заработной платы за февраль он обнаружил, что указанные дни ему не оплачены. Директор молокозавода разъяснил Рошину, что за работу в режиме ненормированного рабочего дня ему в соответствии с законом предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Работник не согласился с доводами директора и решил обратиться в суд.

Какое решение должен принять суд? Ответ обоснуйте.

4. В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории организации группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним нерабочий праздничный день 23 февраля. Среди них -электросварщик 5-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы (монтаж каркаса нового цеха данной организации) оплачивается по сдельно-аккордной системе оплаты труда.

В каком порядке должна быть оплачена работа указанным работникам, если в их выходной день они начали работу в 20 часов и проработали до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 часов и закончили ее в 2 часа ночи?

Методические указания по выполнению работы

В содержание понятия «заработная плата» ТК включает не только адекватное вознаграждение за труд, но и выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Поэтому весьма важно обратить внимание на те элементы заработной платы, которые отличают ее от гарантийных и компенсационных выплат, предоставляемых работникам в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 164-188 ТК).

Необходимо усвоить значение — МРОТ, порядок его установления, функции и служебную роль. ТК РФ (ст. 133) установил зависимость МРОТ от размера прожиточного минимума трудоспособного населения.

Самым внимательным образом нужно усвоить вопросы, относящиеся к тарифной системе, представляющей совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация работной платы работников различных категорий. Тарифная система включает следующие основные элементы: тарифные ставки, оклады, тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

При изучении правовой системы оплаты труда необходимо разобраться с теми системами заработной платы, которые сегодня применяются в организациях (сдельная и повременная), уяснить разновидности сдельной оплаты труда (прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-прогрессивная и аккордно-сдельная).

Следует изучить те стимулирующие выплаты, которые работодатель с учетом мнения представительного органа работников может устанавливать в соответствии с ч. 2 ст. 135 ТК (различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки).

По общему правилу, заработная плата должна выплачиваться в денежной форме, т. е. в рублях, что не исключает использования в некоторых случаях других форм ее выплаты. Формы оплаты труда предусмотрены ст. 131 ТК; порядок, место и сроки выплаты заработной платы — в ст. 136 ТК. При этом выдача заработной платы в неденежной форме может производиться только по письменному заявлению работника.

В сфере оплаты труда в ряде случаев важное значение имеет средний заработок

работника. Надо иметь в виду, что Трудовой кодекс (ст. 139) устанавливает единый порядок исчисления средней заработной платы. Студенты должны изучить этот порядок и знать способы исчисления заработной платы во всех предусмотренных законом случаях при любом режиме работы.

Ответы на все вопросы, поставленные в ситуации должны быть полными, логически обоснованными, со ссылкой на соответствующие нормативные акты.

В процессе решения задач формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается по пятибалльной системе, с учетом полноты и правильности решения задач

Практическая работа № 12

Работа с нормативным актом и подготовка ответов на поставленные вопросы по теме «Понятие и государственные гарантии по оплате труда»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Подготовка ответов на поставленные вопросы:

1. Случаи удержания работодателем из заработной платы работника для погашения его задолженности
2. Ограничение размера удержаний из заработной платы
3. Виды доходов, с которых удержание не производится
4. Оплата труда в особых условиях; при выполнении работ с различной квалификацией; за работу в выходные; праздничные дни и ночное время; при простое; при сверхурочных работах
5. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы

Методические указания по выполнению работы

Законодатель исходит из того, что заработная плата является основным источником доходов большинства работающих. Поэтому в целях охраны заработной платы законодательство устанавливает ограниченный перечень оснований удержаний из нее. В ст. 137 ТК перечислены удержания, производимые работодателем в свою пользу в силу тех обязанностей, которые несет перед ним работник. Так, удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155) или простое (ч. 3 ст. 157);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

При этом удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник был уволен по основаниям п. 8 ст. 77 или пп. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81 и пп. 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ.

По общему правилу работодатель вправе принять решение об удержании не позднее 1 месяца со дня окончания срока для возвращения суммы, если при этом работник не оспаривает основания и размеры удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

По общему правилу общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50% заработной платы, причитающейся работнику за каждый месяц.

В случаях удержаний из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

При этом не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. При этом работнику должен быть выдан расчетный листок, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Условия выплаты заработной платы определяются коллективным или трудовым договором.

По общему правилу заработная плата выплачивается непосредственно работнику (за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором) не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным или трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом Могут быть установлены иные сроки.

Законом (ст. 142 ТК РФ) предусмотрена ответственность руководителя за задержку выплаты работнику заработной платы. Так, в случае задержки выплаты

заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать в рабочее время на рабочем месте. Однако при этом работник обязан выйти на работу не позднее следующего дня со дня получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан вы платить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может определяться коллективным или трудовым договором. Работники при этом вправе требовать и компенсации морального вреда (ст. 236 ТК РФ).

КоАП РФ (ст. 5.27 предусматривает административную ответственность должностных лиц за нарушение сроков выплаты заработной платы в виде штрафа от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда, налагаемого органами Государственной инспекции труда, а при повторном аналогичном правонарушении — дисквалификацию на срок от 1 до 3 лет.

За задержку выплаты заработной платы предусмотрена также уголовная ответственность руководителей организаций (ст. 145' Уголовного кодекса РФ).

Работа оценивается зачетом.

Практическая работа № 13

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Гарантии и компенсации»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

Вариант № 1

1. Приказом руководителя организации старший бухгалтер Миронов был переведен с его согласия на работу в филиал этой организации, расположенный в другой местности. При переезде работодатель обеспечил за свой счет перевозку багажа Миронова, выплатил все причитающиеся суммы на него и его семью.

Проработав четыре месяца в филиале, Миронов нашел себе другую работу в этой же местности и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Удовлетворить это заявление работодатель отказался и потребовал вернуть организации все компенсационные выплаты, полученные ранее при переезде. С заявлением о взыскании компенсационных выплат работодатель обратился в суд.

Подлежат ли удовлетворению требования истца? Подготовьте проект решения суда.

2. Менеджер Петров был направлен в командировку в районный центр, откуда мог ежедневно возвращаться в город к постоянному месту жительства, но не возвращался. По прибытии из командировки он предъявил в бухгалтерию документы о найме жилого помещения и потребовал полностью оплатить ему командировочные расходы. Однако главный бухгалтер отказался произвести оплату расходов по найму жилого помещения. Петров обратился за разъяснением к юрисконсульту предприятия.

Сформулируйте мотивированный ответ юрисконсульта.

3. Экономист организации Попов был вызван в суд в качестве истца по гражданскому делу. Суть дела заключалась в том, что его сосед по подъезду изменил размеры кухонного воздуховода между этажами, тем самым нарушив правила эксплуатации жилого помещения. Судебное разбирательство продолжалось два дня, в течение которых Попов отсутствовал на работе. Суд удовлетворил требования истца полностью.

Между тем работодатель отказался оплатить Попову два рабочих дня, признав их нерабочими и, следовательно, не подлежащими оплате. Попов обратился с заявлением в КТС, в котором указал, что в суд он был вызван в качестве истца для решения спорного гражданского дела и его явка согласно закону была обязательной. По мнению Попова, работодатель должен в данной ситуации гарантировать ему заработную плату за время отсутствия на работе как лицу, привлеченному к исполнению государственных обязанностей

Правомерны ли требования Попова? В каких случаях работодатель обязан гарантировать работнику охранение заработной платы в случае отсутствия его на работе по уважительным причинам?

4. В декабре начальник планового отдела Иванов безвозмездно сдал свою кровь. При этом он был освобожден от работы в дни сдачи крови и связанного с этим, медицинским обследованием. В этом же месяце он использовал и предоставленный ему в связи со сдачей крови дополнительный день отдыха. Однако, получив расчетный листок за декабрь, Иванов обнаружил, что: а) из указанных трех дней ему оплачен только день сдачи крови; б) средний заработок за этот день рассчитан без учета полученной им в июле материальной помощи (200% оклада) и премии по итогам работы за 1 полугодие (150% оклада). Иванов обратился к директору предприятия с заявлением о неправильных, по его мнению, расчетах, сделанных бухгалтерией.

Составьте мотивированный ответ директора предприятия. Какие гарантии и компенсации установлены работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов?

Вариант № 2

1. Старший инженер производственного отдела организации Макаров приказом

руководителя организации в мае был направлен на повышение квалификации с отрывом от работы на два месяца в отраслевой институт повышения квалификации, расположенный в другом городе. По окончании учебы установленные в данном институте выпускные экзамены Макаров не сдал, и ему выдали справку о том, что он прослушал по полной программе весь курс обучения.

По прибытии на основное место работы Макаров сдал в отдел кадров организации все отчетные документы, подтверждающие факт прохождения повышения квалификации в отраслевом институте повышения квалификации, включая и указанную справку.

Изучив отчетные документы, руководитель организации принял решение не оплачивать Макарову расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Правомерно ли решение руководителя организации в данной ситуации? Как разрешить эту ситуацию, если возникнет трудовой спор?

2. Повар организации общественного питания Семин, предоставив руководителю организации соответствующую справку медицинского органа о фактической сдаче 20 марта донорской крови, обратился с просьбой предоставить ему 21 марта день отдыха.

В связи с отсутствием замены руководитель уговорил Семина выйти в этот день на работу с предоставлением выходного дня в другой день, когда это будет возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 марта день отдыха в двойном размере.

Подлежит ли удовлетворению такое требование Семина? Как должен поступить руководитель организации в данной ситуации? Какие гарантии предоставлены донорам трудовым законодательством?

3. Ведущий специалист фирмы «Компьютерная система» Никифорова, имея диплом о высшем образовании по специальности «Бухгалтер-экономист», поступила в заочную аспирантуру Красноярского государственного университета по специальности «Финансы и кредит». Когда она обратилась с заявлением о предоставлении ей учебного отпуска для участия в экзаменационной сессии, начальник отдела кадров организации заявление не принял и объяснил, что отпуск ей не пожен, поскольку она получает второе высшее образование. Никифорова обратилась за правовой помощью к знакомому юристу.

Дайте правовую оценку действий начальника отдела кадров.

4. Водитель грузового автомобиля Долгов по вине другого водителя попал в аварию, получив при этом травму ноги (сложный перелом костей стопы). По окончании периода временной нетрудоспособности и в соответствии с медицинским заключением Долгов приказом по автопредприятию до полного восстановления трудоспособности был переведен в слесари-ремонтники. Через полтора месяца после перевода оказалось что заработок Долгов существенно уменьшился. В бухгалтерии Долгову объяснили, что его прежний средний заработок был сохранен ха ним только в течение одного месяца. Долгов обратился за консультацией в обком профсоюза.

Составьте ответ Долгову от имени юриста обкома профсоюза

Методические указания по выполнению работы

Как известно, заработная плата не является единственным денежным обязательством, по которому работодатель должен рассчитаться с работником. Трудовое законодательство предусматривает в ряде случаев выплаты, не связанные и

несоизмеримые с затратами труда работника, но носящие гарантийный характер (в смысле сохранения размера заработка).

Легальное определение гарантий и компенсаций дано в ст. 164 ТК. В частности, под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Гарантии, закрепленные в законодательстве, призваны обеспечивать основные права и обязанности работников, указанные в ст. 21 ТК.

Компенсации — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных предусмотренных ТК и другими федеральными законами обязанностей. Следовательно, целью компенсационных выплат является возмещение расходов, понесенных работником, в денежной форме. Компенсации могут выплачиваться как отдельно, так и одновременно с предоставлением гарантий.

В коллективном договоре, а также трудовом договоре могут предусматриваться иные случаи получения работником гарантийных и компенсационных выплат по сравнению с законодательством, а также устанавливаться более высокие размеры таких выплат.

При изучении данной темы следует обратить особое внимание на содержание ст. 165 ТК, в которой законодатель выделил общие и дополнительные гарантии и компенсации работникам. При этом к общим относятся гарантии при приеме на работу, при переводе на другую работу, по оплате труда и другие, предусмотренные законодательством.

Помимо общих, ст. 165 ТК предусматривает предоставление и других гарантий и компенсаций в случаях: направления в служебные командировки; переезда в другую местность; исполнения государственных или общественных обязанностей; совмещения работы с обучением; вынужденного прекращения работы не по вине работника; предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска; прекращения трудового договора по некоторым обстоятельствам; задержки по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника; в других случаях, предусмотренных законодательством.

По общему правилу, все гарантийные и компенсационные выплаты производятся за счет средств работодателя. Выплаты осуществляются иными органами и организациями, когда это предусмотрено Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. В таких случаях на работодателя возлагается обязанность освободить работника от работы и сохранить за ним место работы и должность (профессию, специальность).

Ответы на все вопросы, поставленные в ситуации должны быть полными, логически обоснованными, со ссылкой на соответствующие нормативные акты.

В процессе решения задач формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается по пятибалльной системе, с учетом полноты и правильности решения задач

Практическая работа № 14

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Материальная ответственность»

Количество часов на выполнение работы – 4 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

Вариант № 1

1. 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 ДТП были повреждены трактор, прицеп и частный жилой дом.

РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по восстановлению жилого дома, а также ремонту трактора и прицепа. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 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?

2. Торговая организация предъявила иск к работникам склада Шарову, Гришину и Кириллову о взыскании 70 тыс. руб. в возмещение ущерба, причиненного выплатой работодателем штрафа за несвоевременный возврат тары по вине работников склада. Работая совместно на одном складе, работники заключили с работодателем в установленном порядке договор о полной коллективной материальной ответственности.

В процессе рассмотрения иска в судебном заседании было установлено, что ответчики дважды допустили задержку возврата тары поставщикам продукции, за что с торговой организации решениями арбитражного суда взыскивался штраф: в первом случае — 30 тыс. руб.; во втором — 40 тыс. руб.

Разрешая спор, суд исходил из общей суммы иска и взыскал с ответчиков в возмещение ущерба: с Шарова (заведующего складом) — 4500 руб.; Гришина (товароведа) — 4000 руб.; Кириллова (кладовщика) — 3800 руб., т. е. в пределах их среднего месячного заработка.

Правильно ли поступил суд в данной ситуации? Когда и в каких случаях наступает коллективная материальная ответственность по нормам трудового права? Как определяется размер возмещаемого ущерба, если в одном производстве рассматривается несколько требований о возмещении работником материального ущерба, причиненного работодателю?

3. При решении в суде вопроса о возмещении работнику морального вреда в результате незаконного увольнения представитель ответчика заявил, что работодатель возмещать его не намерен. Он пояснил, что работник не обратился предварительно к работодателю с целью определить размер причиненного ему вреда по соглашению сторон трудового договора, а также не представил доказательств физических или нравственных страданий, причиненных увольнением.

Должен ли суд согласиться с доводами представителя ответчика? Каков порядок определения размера морального вреда, причиненного незаконными действиями работодателя?

Вариант № 2

1. Водитель-экспедитор завода по производству медицинских препаратов Семенов получил на базе для доставки на завод продукцию, затаренную в стеклянные бутылки. В пути следования в место разгрузки продукции одна из бутылок разбилась, и

ее содержимое вылилось, чем организации был причинен материальный ущерб на сумму 6600 руб.

Ответчик иск признал частично и указал на обстоятельства, которые, по его мнению, повлияли на возникновение материального ущерба. В частности, ответчик объяснил, что дорога от места получения груза к месту его доставки была плохой, упаковка стеклянной тары в ящики со стружкой не соответствовала требованиям, предъявляемым для перевозки такого рода продукции в грузовых автомашинах открытого типа.

В своем решении суд указал, что Семенов работал с полной материальной ответственностью на основании заключенного письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности, и в его обязанности входило обеспечение полной сохранности переданного ему для перевозки груза. На этом основании иск работодателя был удовлетворен в полном размере.

Законно ли решение суда? При каких условиях договор о полной индивидуальной материальной ответственности может быть заключен с работниками?

2. С работниками склада готовой продукции Беловой, Желтовой, Красновой и Черновой организацией был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. При снятии остатков продукции за период с 1 октября по 31 декабря была выявлена недостача изделий на сумму 11100 руб.

Средняя заработная плата Беловой составляет 6 тыс. руб., Желтовой — 5500 руб., Красновой — 4700 руб. Чернова поступила на работу 1 декабря с окладом 4400 руб. Кроме того, Белова не работала в период с 1 по 31 октября в связи с отпуском.

Директор организации поручил юристконсульту подготовить исковое заявление о взыскании задолженности.

Когда и в каких случаях наступает коллективная материальная ответственность по нормам трудового права? Как определяется размер возмещаемого ущерба членами бригады? Произведите расчет суммы, которую должен внести каждый работник склада.

3. Согласно заключенному коллективному договору в организации работодатель должен был выплачивать работникам заработную плату ежемесячно два раза (5 и 21 числа). В связи с отсутствием возможности реализации готовой продукции, которую изготавливали работники организации, заработную плату работодатель не мог выплатить в течение 70 дней из-за отсутствия денежных средств на расчетном счету организации.

Несет ли материальную ответственность работодатель за задержку выплаты заработной платы в данной ситуации?

Какое решение должен вынести суд, если работники обратятся с иском о принудительном взыскании заработной платы с работодателя и возмещении им морального вреда?

Правомерны ли требования работодателя? Что понимается под нормальным хозяйственным риском? Каковы его пределы? Кто устанавливает эти пределы?

Вариант № 3

1. Водитель автобазы Охтинский по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним самосвал для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии самосвал и частный дом были повреждены. Автобаза как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту жилого дома и самосвала. Кроме того, автобазе были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как самосвал не использовался по назначению в течение 10 дней. Автобаза обратилась в суд с иском о взыскании с Охтинского причиненного ущерба и упущенной выгоды.

Имеется ли основание для привлечения Охтинского к материальной ответственности за ущерб, причиненный автобазе? Если имеется, то в каком размере и в каком порядке будет возмещен ущерб?

2. С работниками склада готовой продукции швейного объединения Лобановой, Гавриловой, Волковой и Петровой работодатель заключил договор о полной коллективной материальной ответственности. При проведении инвентаризации материальных ценностей за период с 1 июля по 31 декабря на складе была выявлена недостача швейных изделий на общую сумму 18 тыс. руб.

Должностной оклад Лобановой составляет 3600 руб., Гавриловой — 3300 руб., Волковой — 3000 руб., а Петровой — 2800 руб. В октябре Лобанова не работала в связи с отпуском; Петрова в июле находилась на курсах повышения квалификации; Гавриловой на весь декабрь был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

В каком порядке и в каких размерах может быть взыскан материальный ущерб с каждого работника в данной ситуации? Рассчитайте, какую сумму должен внести каждый из работников бригады в порядке возмещения материального ущерба, причиненного работодателю?

3. Транспортное предприятие Амурской области в мае предъявило в суд иск к водителю Сергееву о взыскании 3600 руб. В исковом заявлении истец указал следующее: по приказу руководителя организации от 6 апреля Сергеев был направлен из г. Благовещенска в командировку для обеспечения прокладки электрического кабеля. Управляя грузовой автомашиной, водитель изменил маршрут следования и до 12 апреля находился у брата в соседнем районе, а на место работы прибыл только 14 апреля, т. е. находился в пути на 32 часа больше расчетного времени, в течение которых использовал автомобиль в личных целях и, кроме того, допустил перерасход горючего 400 литров, причинив работодателю ущерб на сумму 3600 руб.

Доводы ответчика о том, что задержка в пути и отклонение от маршрута по причине неисправности автомобиля в суде не нашли подтверждения. Суд удовлетворил исковые требования работодателя полностью.

Законно ли решение суда? При каких условиях наступает материальная ответственность работника в полном размере причиненного ущерба не при исполнении трудовых обязанностей?

Вариант 4

1. В обязанности менеджера ОАО «Кедр» Прокопенко входило заключение договоров с контрагентами организации и получение денежных средств за поставленную продукцию (спирт и алкогольные напитки) по разовым доверенностям. В связи с чем, с ним был заключен договор о полной материальной ответственности. Однако специальный автомобиль и сопровождающие лица для хранения и перевозки денежных средств Прокопенко не выделялись, поскольку у ОАО были финансовые трудности.

В один из дней Прокопенко не сдал выручку, заявив, что его ограбили неизвестные лица. Заместитель директора ОАО предложил Прокопенко возместить причиненный ущерб в полном размере, но тот отказался, ссылаясь на то, что его ограбили и он не виноват. Тогда работодатель обратился в суд с иском о возмещении материального ущерба.

Обоснован ли иск? Каков порядок определения материального ущерба и порядок привлечения работника к материальной ответственности?

2. Попова работала в КБ «Центральный банк» кассиром отдела неторговых операций, с ней был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Непосредственным местом ее работы являлся пункт обмена валюты. В

январе при обмене валюты клиент обманным путем изъял у Поповой 3167 долларов США. Попова пыталась задержать клиента с помощью охранника, но сделать этого не удалось. О происшедшем было сообщено работодателю.

Изучив первичные материалы происшествия и письменное объяснение работницы, работодатель обратился в суд с исковым заявлением о взыскании с Поповой в полном размере причиненного ею материального ущерба.

Полежит ли удовлетворению исковое требование работодателя? Возможно ли в данной ситуации снижение размера взыскания, если учесть, что Попова разведена, имеет на иждивении восьми лет и уволена истцом в связи с утратой доверия?

3. На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившееся в исправности оборудование и применив в экстремальных условиях не предусмотренные правилами ведения работ методы и приемы, поскольку работодателю мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части оборудования и агрегатов и работодателю был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем если бы члены бригады не проявили инициативу.

Работодатель лишил коллектив бригады премии, за нарушение правил ведения буровых работ и потребовал от работников возмещения ущерба, вызванного поломкой бурового оборудования.

Методические указания по выполнению работы

Материальная ответственность по нормам трудового права — это самостоятельный вид юридической ответственности, она наступает независимо от того, привлечен ли работник к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Следует обратить внимание на то, что субъектом материальной ответственности по нормам трудового права могут быть только работники, состоящие (или состоявшие на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с той организацией, которой они причинили материальный ущерб. В тех случаях, когда ущерб работодателю причинен лицами, которые выполняют для этого работодателя работу не по трудовому договору, т. е. не состоят с работодателем в трудовых отношениях, возмещение ущерба производится по нормам гражданского права.

Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой:

1. В ТК с работника подлежит только прямой действительный ущерб, при этом главным образом в ограниченном размере — в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК). Неполученные работодателем доходы, как правило, взысканию не подлежат. По нормам гражданского права причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом причинившим его (ст. 1064 ГК).

2. Пределы материальной ответственности (ограниченная или полная) в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера допущенного работником правонарушения, вида имущества, которому нанесен ущерб, трудовой функции, выполняемой работником, а в ряде случаев — и формы вины (умысла или неосторожности) работника, причинившего ущерб. Нормы гражданского права не исключают обязанность возместить имущественный ущерб и при случайном причинении вреда (ст. 401 ГК).

3. В ТК размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени их вины (ст. 245 ТК).

Исключение из этого принципа установлено только для случаев совершения умышленного преступления группой работников. В гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная материальная ответственность, установленная законом (ст. 1080, 1081 ГК).

4. В ТК работники освобождаются от материальной ответственности за ущерб, который отнесен к категории нормального хозяйственного риска (ст. 239 ТК). В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению (ст. 401 ГК).

5. Для привлечения к материальной ответственности ТК определен срок в один год (ст. 392 ТК).

Для защиты права в гражданско-правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок исковой давности (ст. 196 ГК).

6. При взыскании материального ущерба с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, по нормам трудового права установлен особый порядок — по распоряжению работодателя (ст. 248 ТК). В гражданском праве возмещение вреда производится только в судебном порядке.

Материальную ответственность работников по нормам трудового права необходимо отличать от других мер материального воздействия, нередко применяемых работодателем в установленном порядке, например: лишение премии (полностью или частично), предусмотренной системой оплаты труда; снижение коэффициента трудового участия при бригадной (коллективной) форме организации и стимулирования труда и др.

Анализ современного законодательства о материальной ответственности по нормам трудового права приводит к выводу о том, что работник может быть привлечен к такой ответственности только в случае, если будет установлена совокупность следующих условий: наличие прямого действительного ущерба; противоправность поведения работника; причинная связь между противоправным поведением и наличием ущерба; вина работника в причинении ущерба. Указанные условия обязательны, и при отсутствии хотя бы одного из них нельзя привлекать работника к материальной ответственности.

Анализируя содержание условий возмещения причиненного работником материального ущерба, следует обратить внимание, что в Трудовом кодексе конкретизируется понятие прямого действительного ущерба как одно из главных условий материальной ответственности. Это 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 или восстановление имущества (ч. 2 ст. 238 ТК).

Говоря о другом условии материальной ответственности — противоправности поведения работника, причинившего ущерб, следует отметить, что под таковым в законодательстве понимается поведение работника, противоречащее предписаниям правовых актов (норм), а также законным приказам и распоряжениям работодателя. Действие признается противоправным, если оно запрещено нормой права. Бездействие признается правонарушением, если допускается лицом, которое могло и должно было совершить определенные действия, но не совершило их, т. е. бездействовало.

Следует обратить внимание, что противоправное поведение, приведшее к материальному ущербу работодателю, может быть вменено работнику только в том случае, если между его действием (бездействием) и прямым действительным ущербом имеется причинная связь. Установление действительной причины ущерба позволяет

уточнить круг работников, на которых в соответствии с законодательством должна быть возложена ответственность по возмещению ущерба. При отсутствии причинной связи между противоправными действиями (бездействием) работника и наступившим для работодателя имущественным ущербом этот ущерб не может быть вменен ему в вину.

Нормы трудового права (ч. 1 ст. 233 ТК) содержат прямое указание на необходимость учитывать вину работника при привлечении его к материальной ответственности. Различают вину в форме умысла (прямого или косвенного) и в форме неосторожности (самонадеянности, небрежности, неосмотрительности). От формы вины в ряде случаев зависят вид и пределы материальной ответственности (ограниченная или полная). В случае если ущерб причинен умышленными действиями работника, в том числе, когда работник не желал, но сознательно допускал возможность возникновения ущерба, то наступает материальная ответственность в полном размере. Доказать вину работника, должен работодатель, которому причинен ущерб. Из этого правила сделано исключение в отношении материально ответственных лиц, к которым применяется принцип презумпции вины, заключающийся в том, что в случае недостачи или порчи ценностей, вверенных таким работникам под отчет, они должны доказать, что утрата (порча) произошла не по их вине. При отсутствии таких доказательств они несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба. Работодатель должен доказать лишь точный размер ущерба, причиненного противоправным поведением работника.

Надо учесть, что в соответствии с законом исключается возложение на работника материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Студенты должны самым внимательным образом изучить все виды материальной ответственности, установленные трудовым законодательством. В Трудовом кодексе предусмотрены два основных вида такой ответственности: ограниченная и полная. При ограниченной ответственности работник возмещает причиненный им ущерб в полном размере, но не более своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК). Такой вид ответственности является общим правилом. Полная материальная ответственность может возлагаться на работника в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе или иными федеральными законами (ст. 242 ТК).

Определение размера причиненного ущерба регламентируется ст. 246 ТК. Оно зависит от характера правонарушения, в результате которого возник ущерб, формы вины лица, причинившего ущерб, и вида утраченного имущества. Если ущерб причинен в результате утраты или порчи имущества, размер ущерба определяется по фактическим потерям, исчисленным исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. Однако в тех случаях, когда размер ущерба, определенный по рыночным ценам, окажется ниже, чем стоимость утраченного или испорченного имущества по данным бухгалтерского учета (с учетом степени износа этого имущества), размер ущерба определяется по данным бухгалтерского учета.

Если ущерб причинен работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, подлежащего взысканию. Особый порядок определения размера ущерба может быть установлен федеральным законом и в случае, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Следует учесть, что нормами трудового права (ст. 250 ТК) предусмотрена

возможность снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника. Суд при рассмотрении иска работодателя о взыскании с работника материального ущерба вправе снизить его размер. При этом учитываются форма и степень вины работника в причинении ущерба, его материальное положение, в частности размер заработной платы, семейное положение, наличие иждивенцев и др. Основанием для снижения размера ущерба, взыскиваемого с работника, могут служить и конкретные обстоятельства, при которых этот ущерб возник. Закон не определяет каких-либо пределов уменьшения размера взыскиваемого с работника ущерба. В связи с этим данный вопрос решается в каждом конкретном случае исходя из фактических обстоятельств дела. Снижение размера ущерба не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Далее студентам необходимо изучить действующий порядок взыскания ущерба, причиненного работниками, установленный ст. 248 ТК. Здесь следует иметь в виду, что порядок взыскания ущерба зависит от его размера. Если размер ущерба не превышает среднего месячного заработка работника, он взыскивается по распоряжению работодателя в бесспорном порядке в установленные законом сроки. В судебном порядке подлежит взысканию ущерб, причиненный работником в случаях, когда сумма ущерба превышает средний месячный заработок работника.

Работник, признавший себя виновным в причинении работодателю ущерба, может добровольно возместить этот ущерб полностью или частично. Если стороны договорились о возмещении работником ущерба с рассрочкой платежа, то в письменном обязательстве, данном работником, должны быть указаны конкретные сроки платежей и суммы, вносимые в счет погашения ущерба в каждый из обусловленных сроков. Письменное обязательство работника о возмещении ущерба с рассрочкой платежа сохраняет силу и в случае увольнения работника.

Изучив перечисленные выше вопросы, студенты должны перейти к изучению и усвоению второго раздела данной темы — материальная ответственность работодателя перед работником. Условия наступления такой ответственности работодателя аналогичны тем условиям, которые установлены законодательством для возмещения ущерба работниками (ст. 233 ТК). При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

В Трудовом кодексе предусмотрены четыре случая материальной ответственности работодателя: 1) за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234); 2) за задержку выплаты заработной платы и других причитающихся работнику выплат; 3) за ущерб, причиненный имуществу работника; 4) за моральный вред, причиненный работнику (ст. 237).

Незаконное лишение работника возможности трудиться может иметь место в результате бездействия работодателя или совершения им незаконных действий, что является следствием неисполнения работодателем своих обязанностей, установленных трудовым договором и нормативными правовыми актами, предусматривающими специальные обязанности работодателя, например, в сфере обеспечения безопасных условий труда.

Независимо от того, используется ли имущество работника в трудовом процессе по соглашению с работодателем или оно косвенно присутствует в этом процессе, работодатель несет имущественную ответственность за виновное причинение вреда этому имуществу. Ущерб возмещается в полном объеме и исчисляется исходя из рыночных цен, действующих в данной местности в день добровольного удовлетворения

требования работника, а если требование не было добровольно удовлетворено, то в день вынесения судом решения о возмещении ущерба (ст. 393 ГК). При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Ответы на все вопросы, поставленные в ситуации должны быть полными, логически обоснованными, со ссылкой на соответствующие нормативные акты.

В процессе решения задач формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается по пятибалльной системе, с учетом полноты и правильности решения задач

Практическая работа № 15

Составление проекта договора, работа с нормативными актами по теме «Материальная ответственность»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по составлению документов, касающихся работы предприятия, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Изучение ст. 233-250 ТК РФ по вопросам материальной ответственности работников
2. Изучение образцов договора о материальной ответственности
3. Составление проекта договора о материальной ответственности

ДОГОВОР

О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

г. _____ «__» _____ 20__ г.

_____, именуемое в дальнейшем
(наименование предприятия, учреждения, организации)
"Работодатель", в лице _____, действующего на основании _____,
_____, с одной стороны, и _____,
(должность, фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Работник, занимающий должность _____ в отделе _____, связанную с хранением (обработкой, продажей отпуском, перевозкой, и т.п.) принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и в связи с изложенным обязуется:

1.1. Бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба.

1.2. Своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества.

1.3. Вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества.

1.4. Участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

2. Работодатель обязуется:

2.1. Создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества.

2.2. Знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о хранении (обработкой, продажей отпуском, перевозкой, и т.п.) и осуществления других операций с переданным ему имуществом.

2.3. Проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй - у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса и реквизиты сторон:

Работодатель: Работник:

_____/_____/_____/_____

м.п.

Методические указания по выполнению работы

Материальная ответственность по нормам трудового права — это самостоятельный вид юридической ответственности, она наступает независимо от того, привлечен ли работник к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Следует обратить внимание на то, что субъектом материальной ответственности по нормам трудового права могут быть только работники, состоящие (или состоявшие на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с той организацией, которой они причинили материальный ущерб. В тех случаях, когда ущерб работодателю причинен лицами, которые выполняют для этого работодателя работу не по трудовому договору, т. е. не состоят с работодателем в трудовых отношениях, возмещение ущерба производится по нормам гражданского права.

Материальную ответственность работников по нормам трудового права необходимо отличать от других мер материального воздействия, нередко применяемых работодателем в установленном порядке, например: лишение премии (полностью или частично), предусмотренной системой оплаты труда; снижение коэффициента трудового участия при бригадной (коллективной) форме организации и стимулирования труда и др.

Анализ современного законодательства о материальной ответственности по нормам трудового права приводит к выводу о том, что работник может быть привлечен к такой ответственности только в случае, если будет установлена совокупность следующих условий: наличие прямого действительного ущерба; противоправность поведения работника; причинная связь между противоправным поведением и наличием ущерба; вина работника в причинении ущерба. Указанные условия обязательны, и при

отсутствии хотя бы одного из них нельзя привлекать работника к материальной ответственности.

Анализируя содержание условий возмещения причиненного работником материального ущерба, следует обратить внимание, что в Трудовом кодексе конкретизируется понятие прямого действительного ущерба как одно из главных условий материальной ответственности. Это 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 или восстановление имущества (ч. 2 ст. 238 ТК).

Говоря о другом условии материальной ответственности — противоправности поведения работника, причинившего ущерб, следует отметить, что под таковым в законодательстве понимается поведение работника, противоречащее предписаниям правовых актов (норм), а также законным приказам и распоряжениям работодателя. Действие признается противоправным, если оно запрещено нормой права. Бездействие признается правонарушением, если допускается лицом, которое могло и должно было совершить определенные действия, но не совершило их, т. е. бездействовало.

Следует обратить внимание, что противоправное поведение, приведшее к материальному ущербу работодателю, может быть вменено работнику только в том случае, если между его действием (бездействием) и прямым действительным ущербом имеется причинная связь. Установление действительной причины ущерба позволяет уточнить круг работников, на которых в соответствии с законодательством должна быть возложена ответственность по возмещению ущерба. При отсутствии причинной связи между противоправными действиями (бездействием) работника и наступившим для работодателя имущественным ущербом этот ущерб не может быть вменен ему в вину.

Нормы трудового права (ч. 1 ст. 233 ТК) содержат прямое указание на необходимость учитывать вину работника при привлечении его к материальной ответственности. Различают вину в форме умысла (прямого или косвенного) и в форме неосторожности (самонадеянности, небрежности, неосмотрительности). От формы вины в ряде случаев зависят вид и пределы материальной ответственности (ограниченная или полная). В случае если ущерб причинен умышленными действиями работника, в том числе, когда работник не желал, но сознательно допускал возможность возникновения ущерба, то наступает материальная ответственность в полном размере. Доказать вину работника, должен работодатель, которому причинен ущерб. Из этого правила сделано исключение в отношении материально ответственных лиц, к которым применяется принцип презумпции вины, заключающийся в том, что в случае недостачи или порчи ценностей, вверенных таким работникам под отчет, они должны доказать, что утрата (порча) произошла не по их вине. При отсутствии таких доказательств они несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба. Работодатель должен доказать лишь точный размер ущерба, причиненного противоправным поведением работника.

В процессе составления документов формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается зачетом.

Практическая работа № 16

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Охрана труда»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

Вариант 1

1. Продовольственный магазин заключил трудовой договор с Мироновой о работе в должности кладовщика. В соответствии с приказом о зачислении ее на работу Мироновой был установлен месячный испытательный срок с целью проверки пригодности к выполняемой работе.

Через две недели после начала работы директор магазина, производя осмотр складского помещения, обратил внимание Мироновой на то, что у нее на рабочем месте беспорядок: товары и продукция сложены неаккуратно, много мусора, проходы в нарушение правил противопожарной безопасности загромождены. На это замечание Миронова ответила, что соответствующих рабочих ей не дают, несмотря на неоднократные просьбы, а самостоятельно таскать ящики она не обязана, так как это не входит в круг ее трудовых обязанностей, к тому же она беременна. Через три дня после разговора Миронову вызвали к инспектору по кадрам и вручили под расписку приказ об освобождении от работы на основании ст. 71 ТК как не выдержавшую испытания.

Дайте оценку правомерности действий работодателя. Разрешите данную ситуацию по существу.

2. При погрузке лесоматериалов на стропальщика сортировочной базы Кукина с вагона упало бревно. Из-за полученных травм спины и головы он длительное время находился на стационарном лечении в больнице. По окончании лечения Кукин был признан инвалидом III группы в результате обострения гипертонической болезни. Он обратился к представителю работодателя с просьбой выдать акт о несчастном случае, однако тот отказал Кукину, мотивируя это тем, что Кукин страдал гипертонической болезнью до несчастного случая и частичная утрата трудоспособности произошла по причине этого заболевания, а не в результате полученной травмы.

В качестве государственного инспектора труда дайте оценку правомерности требований работника. Разрешите данную ситуацию по существу при условии, что Кукиным не были нарушены правила техники безопасности.

3. Химик-аналитик Семихлебов был принят на работу в цех с вредными условиями труда. В соответствии с действующим законодательством он прошел обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, после чего у него были проверены знания требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

В свою очередь Семихлебов обратился к главному инженеру цеха с просьбой разъяснить, какие дополнительные права и льготы предоставляются ему в соответствии с трудовым законодательством в связи с тем, что он будет работать в цехе с особо вредными температурными режимами и в условиях загрязненности.

Какой ответ должен дать главный инженер цеха Семихлебову?

4. В ОАО «Лидер» произошел групповой несчастный случай, в результате которого один из работников ОАО погиб. Об этом случае работодатель сообщил в установленном порядке и назначил комиссию для его расследования в составе пяти человек. На следующий день на территорию ОАО прибыл государственный инспектор

труда и потребовал включить его в состав комиссии в качестве руководителя, а также включить в комиссию представителя органа исполнительной власти субъекта Федерации и представителя территориального объединения профсоюзов. Представитель работодателя ответил отказом, заявив, что комиссия уже сформирована, а ее состав утвержден приказом генерального директора ОАО.

Правомерны ли требования государственного инспектора труда? Какой порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев предусмотрен действующим трудовым законодательством?

Вариант 2

1. При разгрузке строительных материалов на монтажника Жердева упали несколько кирпичей. От ударов по спине и голове, приведших к тяжелой травме, Жердев длительное время находился на лечении в больнице. По окончании стационарного лечения строитель был признан инвалидом в результате обострения гипертонической болезни.

Жердев потребовал выдать ему акт о несчастном случае, однако работодатель в этом отказал, мотивируя свой отказ тем, что он до несчастного случая также страдал гипертонической болезнью и частичная утрата трудоспособности произошла именно вследствие этого заболевания, а не в результате полученной травмы.

Дайте оценку правомерности требований работника. Разрешите данную ситуацию по существу.

2. Зимой во время работы при разноске корреспонденции во дворе жилого дома с работником отделения связи Алексеевой произошел несчастный случай (поскользнулась на не очищенной ото льда дорожке), в результате которого она получила перелом нескольких пальцев левой руки и повреждение сухожилий. Сразу же после травмы она вернулась в отделение и известила о произошедшем зам. начальника отделения связи. После обращения в травмпункт Алексеева была освобождена от выполнения трудовых обязанностей. Через полтора месяца Алексеева вышла на работу и попросила выдать ей акт о несчастном случае, однако руководство отделения связи не отреагировало на ее просьбу. Алексеева обратилась за консультацией в местное отделение обкома профсоюзов.

Какие действия должен совершить работодатель в данной ситуации и что следует делать работнику? В роли юриста профкома дайте мотивированный ответ.

3. Химик-аналитик Трифонова трижды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктажи не являлась, за что ей был объявлен выговор. На следующий день после взвешивания при смешивании реактивов у Трифоновой в руках разорвалась колба, в результате чего она получила тяжелые ожоги.

Будет ли нести работодатель юридическую ответственность за этот несчастный случай? Разрешите данную ситуацию по существу.

4. Аппаратчик-гидрометаллург Решетов после прохождения очередного медицинского осмотра получил заключение врачебной комиссии о том, что в связи с начальными явлениями заболевания ему рекомендуется перевод на работу, не связанную с данным видом химического продукта, сроком на девять месяцев. Данное заключение было передано Решетовым начальнику своей смены.

Через пять дней Решетова вызвали в отдел кадров завода и предложили несколько вариантов работы, от которых он отказался, так как работы не соответствовали его специальности и оплачивались ниже прежней работы. На вопрос Решетова, будет ли ему сохранена прежняя заработная плата, в отделе кадров ответили, что средний заработок

сохраняется только первые две недели, а дальше оплата производится по выполняемой работе.

После отказа Решетова от перевода начальник цеха оповестил его, что на основании медицинского заключения Решетов не может быть допущен к прежней работе, и посоветовал либо согласиться на одно из предложенных вакантных мест, либо написать заявление об увольнении по собственному желанию. В свою очередь, заместитель начальника цеха предложил издать приказ о переводе Решетова на другую работу, не спрашивая его согласия, поскольку заключение врачей о предоставлении другой работы по состоянию здоровья для администрации является обязательным.

Дайте юридическую оценку обоснованности решений начальника цеха и его заместителя. Предложите свой вариант решения данной ситуации.

Вариант 3

1. В соответствии с рекомендацией медицинского учреждения, водитель автокомбината Горшков был переведен сроком на два месяца на работу, не связанную с обслуживанием пассажиров. По истечении одного месяца он обнаружил, что средний заработок ему выплатили лишь за две недели работы на новом месте. Горшков обратился в отдел труда и заработной платы комбината, где ему разъяснили, что в случае перевода по состоянию здоровья среднемесячная заработная плата сохраняется только на период в течение двух недель со дня перевода.

Горшков обратился с заявлением в комиссию по трудовым спорам автокомбината, указав в заявлении, что перевод на другую работу с ним не был согласован. С приказом о переводе он был ознакомлен под расписку и не имел никаких возражений, поскольку был уверен в том, что на все время перевода работодатель сохранит за ним средний заработок по прежнему месту работы. При рассмотрении данного трудового спора представитель работодателя, возражая против требований работника, разъяснил, что перевод на более легкую работу был осуществлен в целях укрепления здоровья и согласно заключению медицинского учреждения, его согласия на это не требуется.

Разрешите данную ситуацию по существу.

Подготовьте проект решения комиссии по трудовым спорам по заявлению работника.

2. Монтажник Баев неоднократно нарушал требования инструкции по охране труда. В ноябре, во время осмотра объекта начальник стройуправления увидел, что Баев выполняет монтажные работы на четвертом этаже строящегося дома, не пользуясь монтажным поясом. За данное нарушение правил техники безопасности ему был объявлен строгий выговор. Этим же приказом Салихов, начальник участка, где работал Баев, был переведен в прорабы за несоблюдение правил охраны труда. Баев и Салихов обратились за разъяснениями в территориальный комитет профсоюза работников строительства и ЖКХ.

Правомерны ли действия руководителя стройуправления? Ответ обоснуйте.

3. Токарь Кузьминых, вернувшись после очередного отпуска, обнаружил, что заземление на его станке отсутствует, а диэлектрический коврик пропал. Он поставил об этом в известность мастера и сказал, что на станке работать не будет, так как это небезопасно. Но мастер потребовал, чтобы Кузьминых все-таки проработал на станке до конца смены (иначе будет сорвано производственное задание), и пообещал привлечь его к дисциплинарной ответственности в случае, если тот окажется.

Правомерно ли требование мастера? Каков порядок отказа работника от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья? Какие гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, установлены действующим законодательством?

4. Рабочий деревообрабатывающего предприятия Конкин в обеденный перерыв пошел в столовую, которая находилась за его территорией. Около столовой его сбила машина, владельца которой установить не удалось. В выдаче акта о несчастном случае на производстве Конкину было отказано. В обоснование отказа представитель работодателя заявил, что вред был причинен источником повышенной опасности не на территории предприятия, с которым Конкин состоит в отношениях, и не связан с исполнением трудовых обязанностей, поэтому данный случай не может считаться связанным с производством. Не согласившись с этим, Конкин обратился с жалобой в выборный орган первичной профсоюзной организации завода. В своей жалобе он указал, что поскольку работодатель обеспечил своих работников столовой по месту работы, то произошедший несчастный случай следует признать связанным с производством.

Является ли произошедшее с Конкиным несчастным случаем на производстве? Дайте правовую оценку требованиям работника и подготовьте ответ профкома на его жалобу.

Методические указания по выполнению работы

Данная тема имеет особое значение, поскольку охрана труда работников является важнейшей социальной проблемой любого государства. Изучение этой темы необходимо начинать со Ст. 209 ТК, которая дает понятия - «охрана труда», «условия труда», «производственный фактор», «безопасные условия труда», «рабочее место» и т.д.

.Содержание института охраны труда составляют правовые предписания, направленные на обеспечение надлежащих условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Нормы по охране труда — это юридический механизм, посредством которого осуществляется закрепленное в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Студенту нужно хорошо ориентироваться в системе законодательства об охране труда. В данную систему входят нормы соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ, Конституции РФ; Трудового кодекса РФ, Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, иных федеральных законов, различных подзаконных актов федерального уровня (правил, положений, инструкций), а также актов субъектов Федерации по охране труда.

Необходимо отметить, что требования об обеспечении здоровых и безопасных условий труда для работника, которые адресуются работодателю, предусматриваются не только ст. 212, 220—223 ТК, но и иными нормативными правовыми актами по охране труда: стандартами, системами стандартов безопасности труда (ССБТ), санитарными правилами, нормами и гигиеническими нормативами.

Студент должен различать такие понятия, как «техника безопасности» и «производственная санитария». Техника безопасности предупреждает производственные травмы работников, а производственная санитария (гигиена труда) — профессиональные и иные заболевания.

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель обязан немедленно создать комиссию в составе не менее трех человек, в которую включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного

уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель..

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником. По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего — его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. Если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель или уполномоченный им представитель либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Ответы на все вопросы, поставленные в ситуации должны быть полными, логически обоснованными, со ссылкой на соответствующие нормативные акты.

В процессе решения задач формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается по пятибалльной системе, с учетом полноты и правильности решения задач

Практическая работа № 17

Работа с нормативным актом и оформление материалов расследования несчастного случая на производстве по теме «Порядок, сроки расследования несчастных случаев»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по оформлению документов трудового законодательства, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

1. Изучить статьи 228-231 ТК РФ и ответить на вопросы:

1. Каковы обязанности работодателя при наступлении несчастного случая на производстве?
 2. Как формируется комиссия по расследованию несчастного случая?
 3. Каковы сроки расследования несчастного случая?
 4. Какие документы должен оформить работодатель для подтверждения несчастного случая на производстве или профессионального заболевания?
 5. Каковы критерии квалификации несчастного случая, связанного с производством?
- б. Какие несчастные случаи квалифицируются как не связанные с производством?

2. Проанализировать ситуацию и по её условиям:

1. Подготовить приказ о расследовании несчастного случая, определив состав комиссии и сроки проведения расследования.
2. Оформить акт расследования несчастного случая по форме Н-1.
3. Определить перечень документов, которые необходимо подготовить по материалам расследования данного несчастного случая.

Ситуация:

В государственную инспекцию труда Иркутской области поступила жалоба от работника ОАО «Автоколонна N2» на содержание акта расследования несчастного случая на производстве, произошедшего с работником при следующих

обстоятельствах:

20.06.2016 года в 9:30 Борисов Николай Сергеевич -слесарь по ремонту автомашин ОАО «Автоколонна№2» в процессе ремонта автомашины пытался отвернуть клапан коленчатого вала с применением молотка слесарного и кувалды. Наставив молоток во впадину клапана двумя ударами кувалды о затылочную часть молотка сорвал клапан. Во время очередного удара отскочил металлический осколок и попал в нижнее веко правого глаза Борисова Н.С.

Рядом с Борисовым Н.С. на расстоянии около метра находился Потапов А.А. - учащийся профессионального училища №3, проходивший производственную практику в ОАО «Автоколонна № 2» по направлению училища.

В результате полученной травмы - ранение роговицы глаза Борисов Н.С. находился на лечении в Иркутском филиале «Микрохирургия глаза» с 21.06. по 08.09.2016 года, где ему были проведены три операции, что подтверждается выписками из карты стационарного больного. 08.09.2016 года согласно заключению М-СЭ установлена степень утраты профессиональной трудоспособности 40% , определена 2 группа инвалидности.

Комиссия, расследовавшая несчастный случай на производстве установила, что Борисов Н.С. в нарушение Инструкции по охране труда для слесарей по ремонту автомобилей, утвержденной Генеральным директором ОАО «Автоколонны № 2» применил опасные приемы работы по откручиванию тугих резьбовых соединений ударным способом без применения защитных сетчатых очков и рукавиц, что послужило причиной несчастного случая и определил степень вины Борисова - 250/0.

В жалобе Борисов пояснил, что Инструкцию по охране труда он не нарушал, а средства индивидуальной защиты: очки сетчатые и рукавицы, ему для работы не выдавались.

Учитывая, что в инспекцию по труду и ранее обращались работники с жалобами инспектор по труду и инспектор по охране труда федеральной инспекции труда по Иркутской области провели проверку соблюдения законодательства по охране труда в ОАО «Автоколонна№ 2» и причин несчастного случая, произошедшего с Борисовым Н.С.

Утверждаю

(подпись, Ф.И.О.
работодателя)
(дата)

Форма Н-1

Один экземпляр направляется
пострадавшему или его
доверенному лицу

Печать предприятия

АКТ N
О НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

1. Дата и время несчастного случая
(число, месяц, год и
время происшествия несчастного случая,
количество полных часов от начала работы)
2. Организация, где произошел несчастный случай
(наименование и адрес, отрасль) Наименование цеха, участка
3. Комиссия, проводившая расследование
(Ф.И.О., должности и место работы членов комиссии)
4. Организация, направившая работника
(наименование, адрес)
5. Сведения о пострадавшем:
Фамилия, имя, отчество

Пол:
Возраст:
Профессия (должность):
Стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

6. проведение инструктажей и обучение по охране труда:

Вводный инструктаж

Инструктаж на рабочем месте (первичный, повторный, целевой) по профессии или виду работы, при выполнении которого произошел несчастный случай

Обучение по профессии или виду работы, при выполнении которого произошел несчастный случай

Дата проверки знаний по профессии или виду работы, при выполнении (число, месяц, год)

Которого произошел несчастный случай (число, месяц, год) \

7. Описание обстоятельств несчастного случая

Вид происшествия

Причины несчастного случая

Оборудование, использование которого привело к травме
(наименование, тип, марка, год выпуска,
предприятие - изготовитель)

Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения

(да, нет, указать степень опьянения)

Медицинское заключение о диагнозе повреждения здоровья

8. Лица, допустившие нарушение государственных нормативных требований по охране труда:

(Ф.И.О. лиц с указанием нарушенных ими требований) Организация, работниками которой являются данные лица

(наименование, адрес)

9. Очевидцы несчастного случая

(Ф.И.О., их постоянное
местожительство, домашний телефон)

10. Мероприятия и сроки по устранению причин несчастного случая

Председатель комиссии

(подпись, дата)

Члены комиссии

(подпись, дата)

Методические указания по выполнению работы

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель обязан немедленно создать комиссию в составе не менее трех человек, в которую включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель..

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником. По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего — его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. Если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель

или уполномоченный им представитель либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

В процессе составления документов формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается зачетом.

Практическая работа № 18

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Правовое регулирование охраны труда лиц до 18 лет»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

Вариант 1

1. Работница была принята на место находящейся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет. Через год её уволили в связи с выходом на работу постоянной работницы. Правомерно ли увольнение, если на момент расторжения договора работница была беременна?

2. Работницу уволили по П.5 ст. 81 ТК РФ. Она считает увольнение незаконным, так как является одинокой матерью, одна воспитывает сына 10ти лет.

3. С продавцом магазина был расторгнут трудовой договор по пп. «а», п.6 СТ.81 ТК РФ - прогул без уважительной причины. Работница считает увольнение незаконным, поскольку у неё есть ребенок 2,5 лет.

4. С. отказали в заключении трудового договора, т.к. она не имела навыков работы с компьютером, не знала программу «1 С Бухгалтерия». Работница считает отказ от заключения договора незаконным, т.к. ей отказано в приеме на работу на том основании, что у неё малолетний ребенок - 2х лет.

5. К. отказалась выйти на работу в нерабочий праздничный день 4-го ноября, за что ей объявили выговор. Она считает, что дисциплинарное взыскание применено к ней незаконно, поскольку у неё имеется ребенок 2, года 8 месяцев. Поэтому привлекать к работе в праздничный день без её согласия нельзя.

Вариант 2

1. Инженер Н. Отказался от поездки в командировку в другой город, т.к. один воспитывает дочь 4-х лет. Является ли отказ от командировки законным?

2. Работница написала заявление о предоставлении ей дополнительного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней, т.к. она имеет двух детей: 7 и 10 лет. Подлежит ли её просьба удовлетворению?

3. Проработав 4 месяца после заключения трудового договора в ООО «Смена» работница попросила предоставить ей ежегодный отпуск, т.к. она через 2 месяца должна пойти в декретный отпуск. Подлежит ли её просьба удовлетворению?

4. После выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет работница написала заявление о предоставлении ей основного ежегодного отпуска за 3 года, поскольку по её мнению время отпуска по уходу за ребенком до достижения 3-х лет засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж. Подлежит ли просьба

удовлетворению?

5. Директор ООО «Надежда» отказал в просьбе работнице, имеющей 7 летнего ребенка перевести её на неполный рабочий день в связи с большим объемом работы. Правомерен ли отказ?

Методические указания по выполнению работы

Законодательством установлены специальные нормы по охране отдельных категорий работников. Так, женщины имеют право на дополнительные гарантии по охране труда:

1. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

3. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

4. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

5. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух детей или более — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

6. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются ФЗ.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в ч. 2 ст. 256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

7. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста 3 лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в ч. 1 ст. 257 ТК РФ, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством РФ.

Ответы на все вопросы, поставленные в ситуации должны быть полными, логически обоснованными, со ссылкой на соответствующие нормативные акты.

В процессе решения задач формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается по пятибалльной системе, с учетом полноты и правильности решения задач

Практическая работа № 19

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

1.... • ...•

Вариант 1

1. Пенсионер по старости Кулешов был уволен из организации в связи с ее ликвидацией. Намереваясь продолжить трудовую деятельность и в связи с

невозможностью самостоятельного трудоустройства, Кулешов обратился в орган службы занятости за содействием в подыскании работы и регистрацией в качестве безработного. Поскольку на момент обращения Кулешова в органе службы занятости отсутствовали вакансии рабочих мест, орган службы занятости содействие в трудоустройстве ему оказал и регистрацию Кулешова в качестве безработного не осуществил.

Правомерны ли действия органа службы занятости? В каких случаях гражданину может быть отказано в регистрации в качестве безработного?

2. Орган службы занятости предложил безработному экономисту Сидорову участвовать в общественных работах. Сидоров отказался от участия, указав, что они не соответствуют его квалификации экономиста. Поскольку с момента регистрации Сидорова в качестве безработного прошло 4 месяца, орган службы занятости за отказ от участия в общественных работах прекратил выплату пособия по безработице. Правомерны ли действия органа службы занятости? Каков порядок привлечения граждан к общественным работам? Каков порядок приостановления и прекращения выплаты пособия по безработице?

3. Цуциева, проработавшая долгое время медсестрой, вынуждена была уволиться по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за ребенком четырех лет, который серьезно заболел. Через два месяца ребенку стало значительно лучше. Поскольку Цуциева перестала работать, семейный доход уменьшился, и она обратилась в учреждение службы занятости в целях поиска работы и за назначением пособия по безработице. Однако инспектор районного центра занятости отказал Цуциевой в получении статуса безработной и назначении пособия в связи с тем, что она уволилась с прежней работы по собственной инициативе.

Прав ли инспектор? Если нет, то куда и в каком порядке можно обжаловать его решение?

4. Бикенин в течение года после увольнения с постоянной работы занимался предпринимательской деятельностью в сфере торговли (зарегистрировался в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица и торговал продуктами в ларьке) и имел постоянный доход, который облагался всеми необходимыми налогами. Но со временем торговля перестала приносить прежнюю прибыль, и Бикенин, передав управление предприятием супруге, но, не перерегистрировав его, решил изменить род деятельности. Он обратился в городской центр занятости с целью поиска новой постоянной работы и представил все необходимые документы, в том числе справку налоговой инспекции о своем доходе за прошедший год для назначения ему пособия по безработице.

Может ли Бикенин быть зарегистрирован в качестве безработного и рассчитывать на получение пособия по безработице?

Вариант 2

1. Ранее не работавший и не имеющий специальности Светозаров обратился в районный центр занятости, где был зарегистрирован в целях поиска подходящей работы. Ему предложили получить профессию фрезеровщика в учебном комбинате и выдали соответствующее направление. Светозаров отказался, заявив, что с 3-м разрядом, который там дают после окончания обучения, работу он не найдет никогда.

Через два дня инспектор центра предложил ему временную работу, связанную с ремонтом городских улиц. Светозаров обещал подумать, но через 10 дней, придя в центр занятости, заявил, что такая работа его не устраивает, и потребовал признать его безработным. Инспектор объяснил ему, что в соответствии с законодательством безработным он признан быть не может. Тогда Светозаров по совету родителей

обжаловал решение государственной службы занятости в прокуратуру.

Дайте мотивированный ответ заявителю.

2. Иконников обратился в районный центр занятости с целью поиска работы. Представив все необходимые документы, через 11 дней он был признан безработным, и ему было назначено соответствующее пособие. Однако через два месяца выяснилось, что Иконников является инвалидом 111 группы и получает пенсию по инвалидности. Учреждение службы занятости прекратило выплату пособия, мотивировав это тем, что Иконников получает пенсию по инвалидности, и обратилось в суд с иском о взыскании уже выплаченных сумм.

Какое решение должен принять суд?

3. Студент 5-го курса Кокарев, обучающийся по очной форме в академии малого бизнеса и менеджмента, негосударственном образовательном учреждении, обращался в различные организации в целях поиска работы по специальности, но везде получал отказы. Тогда он обратился в городской центр занятости с просьбой подыскать ему подходящую работу и признать его безработным.

Какое решение должен принять центр занятости? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

4. Елисеева, проработавшая в НИИ «Легмаш» более 20 лет в качестве бухгалтера-экономиста, была уволена по сокращению штатов. Обратившись в службу занятости, она получила предложение поступить на работу в ООО «Закат», расположенное в том же районе города, на должность главного бухгалтера с окладом почти вдвое выше прежнего, но по срочному трудовому договору на один год. Елисеева сочла предложенную работу неподходящей, так как прежний ее трудовой договор был бессрочным.

Можно ли считать предложенную Елисеевой работу подходящей? Ответ обоснуйте.

Методические указания по выполнению работы

Легальное определение занятости закреплено в ст. 1 Закона РФ «О занятости населения в РФ». Одновременно в Законе определяется круг лиц, которые считают(ся) занятыми. Все категории занятых граждан можно разделить на три группы: 1) лиц осуществляющие трудовую деятельность (в широком смысле) как в сфере общественного, так и личного труда; 2) занятые иными видами общественно полезно деятельности; 3) лица, не осуществляющие какой-либо деятельности, но признаваемые занятыми в силу Закона.

Понятие безработного закреплено в ст. 2 названного Закона РФ. Здесь же в общем виде определяется и порядок признания гражданина безработным. Более подробно процедура регистрации граждан в качестве безработных предусмотрена постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. № 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан».

При рассмотрении вопроса о критериях массового увольнения (высвобождение работников необходимо помнить, что в соответствии со ст. 82 ТК критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Нужно выяснить правовые гарантии увольнения работников в связи с ликвидацией организации и сокращением численности и штата работников, закрепленные в ТК РФ.

ДЛЯ характеристики правового статуса безработного следует выяснить, какие категории граждан могут быть признаны безработными. В главе 2 Закона определен перечень основных (статутных) прав безработных, но

некоторые права безработных закреплены и в других главах (например, право на пособие по безработице). Для определения порядка трудоустройства безработных необходимо выяснить, что такое подходящая работа и каковы критерии отнесения той или иной работы к подходящей зависимости от категории безработного.

При рассмотрении вопроса о порядке и сроках выплаты пособия по безработице необходимо внимательно изучить положения главы VI Закона, обратить внимание на порядок определения размера пособия, поскольку он зависит от нескольких факторов: от основания увольнения с последнего места работы; от того, поиск работы предпринимается впервые или после длительного оставления трудовой деятельности; от заработка по последнему месту работы. Закон закрепляет также перечень случаев, при которых выплата пособия может быть приостановлена, прекращена, отложена и размер пособия может быть снижен.

Вопрос о правах и обязанностях органов государственной службы занятости изложен в ст. 15 Закона о занятости, постановлении Правительства РФ от 6 апреля 2004г. № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости». Следует учитывать, что законодательством допускается деятельность негосударственных организаций по трудоустройству граждан.

Рассматривая вопрос об организации общественных работ, следует изучить положения ст. 24 Закона о занятости и постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ». Систему подготовки и переподготовки безработных можно условно разделить на два вида: профессиональная подготовка в образовательных учреждениях и подготовка безработных непосредственно на производстве.

Практическая работа № 20

Работа с нормативным актом и решение ситуационных задач по теме «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников»

Количество часов на выполнение работы – 2 часа.

Цель работы – закрепление и систематизация полученных знаний, формирование умений по разрешению производственных ситуаций, отработка общих и специальных компетенций.

Содержание задания:

Решение ситуационных задач по вариантам:

Вариант 1

1. В соответствии с медицинским заключением беременная Иванова, работавшая дояркой на ферме, обратилась к руководителю организации с просьбой перевести ее на период беременности на более легкую работу, не причиняющую вреда здоровью.

Учитывая, что на момент обращения вакантных рабочих мест, подходящих в соответствии с медицинским заключением для Ивановой, в организации не было, руководитель предложил ей продолжить работу дояркой, пообещав при этом снизить на четверть норму рабочего времени. Иванова отказалась от продолжения работы дояркой, за что ей было объявлено замечание.

Правомерны ли действия работодателя? Какие гарантии предусмотрены беременным женщинам при невозможности продолжения работы с неблагоприятными производственными факторами?

2. По распоряжению руководителя фирмы «Просвет» экономист Павлова была направлена в служебную командировку в Новосибирск на 12 дней. Однако Павлова отказалась от поездки в командировку ссылаясь на то, что кроме нее некому забирать из детского сада ее ребенка в возрасте 2,5 года.

В связи с отказом от служебной командировки приказом руководителя организации Павловой был объявлен выговор.

Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок направления в служебные командировки лиц с семейными обязанностями?

3. Уборщица Варапаева, работающая по совместительству в торговой организации, обратилась к руководству этой организации с просьбой о предоставлении с 17 июля 2010 г. отпуска на 28 календарных дней. При этом Варапаева указала, что отпуск она берет одновременно с отпуском по основному месту работы.

Однако руководитель организации в предоставлении отпуска Варапаевой отказал, ссылаясь на то, что она не отработала шести месяцев в организации.

Правомерен ли отказ работодателя в предоставлении отпуска Варапаевой? Каков порядок предоставления отпуска лицам, работающим по совместительству?

4. Руководитель ЗАО «Тренд» Абгарян подал в ОАО «Норус» (собственнику имущества данной организации) заявление о досрочном расторжении трудового договора по собственному желанию в связи с переходом на другую работу, заявив при этом, что если ему быстро не найдут замену, то через две недели он уйдет сам. В ответ представитель ОАО «Норус» заметил, что Абгарян должен отработать еще минимум месяц.

Кто прав «данной ситуации»? Ответ обоснуйте.

5. Каменский поступил на работу по трудовому договору в «Церковь Всех Святых» на должность инженера по эксплуатации зданий. После приема на работу ему предложили заключить договор о полной материальной ответственности, так как его должность входит в соответствующий перечень, определенный внутренними установлениями данной религиозной организации. Каменский в принципе не возражал, но при этом заявил, что ранее он трудился на подобной должности в государственной организации и заключать договор о полной материальной ответственности ему никто не предлагал.

Обязан ли Каменский заключить с «Церковью Всех Святых» договор о полной материальной ответственности? Каковы особенности регулирования труда работников религиозных организаций?

Вариант 2

1. В связи с совершением длительного прогула бухгалтер Стрелкина была уволена из ОАО «Родник». Обжалуя в судебном порядке факт увольнения, Стрелкина указала, что отсутствовала на работе по причине плохого самочувствия в связи с беременностью. При этом Стрелкина не обращалась в этот период в медицинское учреждение.

В судебном заседании представитель ОАО «Родник» указал суду, что на момент подписания приказа об увольнении Стрелкиной обществу не было известно о ее беременности. Кроме того, отсутствие медицинских заключений о ее плохом самочувствии свидетельствует о совершенном дисциплинарном проступке, в связи с чем увольнение правомерно.

Какое решение должен принять суд? По каким основаниям может быть расторгнут трудовой договор с беременной женщиной?

2. Юрист Хохлачев, работающий по совместительству в ООО «Энергия», был уволен из этой организации в связи с тем, что на эту должность администрация планирует принять другого работника, для которого эта работа будет основной.

Обжалуя в суд факт увольнения, Хохлачев указал, что при его увольнении кандидата на занятие должности юриста в ООО «Энергия» не было.

Правомерно ли увольнение Хохлачева? Какое решение должен принять суд?

3. Водитель Аронов, работающий у индивидуального предпринимателя, был

уволен в связи с тем, что автомобиль, на котором он работал, был отправлен в автосервис и ремонт продлится более одного месяца. Не соглашаясь с увольнением, Аронов обратился в суд.

В судебном процессе индивидуальный предприниматель пояснил, что в трудовом договоре с Ароновым была предусмотрена возможность увольнения в случае простоя работника продолжительностью более 10 дней.

Правомерно ли включение дополнительного основания в трудовой договор с Ароновым? Какое решение должен вынести суд?

4. Супруги Лосевы усыновили полуторагодовалую дочку погибшей вместе с мужем в автокатастрофе сестры Лосевой. В связи с тем, что сама Лосева трудилась в строительной фирме, где получала достаточно высокую заработную плату, а ребенок требовал постоянного ухода, Лосев, работавший сторожем в муниципальном автотранспортном предприятии (он был инвалидом по здоровью), попросил предоставить ему отпуск по уходу за усыновленным ребенком до достижения им возраста трех лет. В отделе кадров Лосеву сказали, что такой отпуск может быть предоставлен только его супруге, но никак не ему, так как он мужчина и не должен воспитывать маленьких детей. В профкоме предприятия Лосеву порекомендовали обратиться в федеральную инспекцию труда.

Какие меры должен предпринять государственный инспектор труда в данной ситуации?

5. Водитель Авакумов заключил трудовой договор о работе в торговом представительстве Российской Федерации в Республике Малапайя на двухлетний срок. Когда срок действия договора подходил к концу, Авакумов захотел его продлить, но заместитель руководителя торгпредства сказал, что у него имеется другая кандидатура на эту должность. Кроме того, Авакумов несколько раз нарушал законы и обычаи страны пребывания, что могло привести к дипломатическим осложнениям, и «пусть он благодарит Бога, что его не уволили и не отправили на Родину раньше».

Кто прав в данной ситуации? Ответ обоснуйте

Вариант 3

1. Беременная работница Набиркина представила в кадров завод «Севзапмашстрой» медицинское заключение, выданное в установленном порядке, и подала заявление о переводе на другую работу, где бы исключалось воздействие неблагоприятных производственных факторов. Начальник отдела заявил, что пока работы на предприятии нет, а потому до возникновения подходящей вакансии за Набиркиной в, соответствии со ст. 157 ТК РФ будет сохраняться 2/3 ее среднего заработка, как в случае простоя по вине работодателя.

Через месяц от знакомой, также ждущей ребенка, но работающей на другом заводе, Набиркина узнала, что та тоже пока не переведена на другую работу, но получает среднюю заработную плату. Набиркина обратилась за разъяснениями в региональное отделение профсоюза.

В качестве профсоюзного юриста дайте разъяснения Набиркиной и посоветуйте, какие действия она должна предпринять.

2. Через четыре месяца после начала сезонных работ тракторист Баринов попросил предоставить ему оплачиваемый отпуск за отработанное время. Организация отказала Баринову в предоставлении отпуска как не отработавшему шести месяцев. Кроме того, организация указала, что поскольку продолжительность сезонной работы менее шести месяцев, то оплачиваемый отпуск Баринову не положен. Баринов обратился к юристу.

Какое заключение должен дать юрист в этой ситуации.

3. Врач Кипуров, начальник-отделения городской больницы, устроился в октябре 2010 г. на работу по совместительству в ООО «Медицинский центр "Здоровье мужчины"». В феврале 2011 г. по графику Кипурову должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск по основной работе, поэтому он попросил директора медицинского центра также предоставить ему отпуск. Однако директор отказал ему в этом, сославшись на то, что Кипуров еще не отработал в центре положенных шести месяцев. Кипуров обратился за разъяснениями в областной комитет профсоюза работников здравоохранения.

Какой ответ должен дать Кипурову юрист комитета профсоюза?

4. Митяев решил уехать на Крайний Север на заработки. Когда он обратился в Задонское представительство ОАО «Буровые установки», ему подобрали подходящую работу, но предложили первоначально пройти освидетельствование и получить в установленном порядке медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Митяев отказался, заявив, что он здоров.

Правомерно ли предложение ОАО «Буровые установки»? Ответ обоснуйте.

5. Павелецкая решила заключить с ООО «Сувенир» трудовой договор о надомной работе по изготовлению вышитых платков. В проекте договора, представленном ООО, содержалось положение о том, что одним из оснований прекращения трудового договора может быть длительная (свыше двух месяцев) нетрудоспособность работника. Будучи инвалидом, Павелецкая посчитала, что это ей невыгодно, и обратилась за консультацией к адвокату.

Может ли указанное условие быть включено в трудовой договор? Какие особенности регулирования труда надомников установлены действующим законодательством?

Вариант 4

1. При заключении трудового договора на полтора месяца с продавщицей Харитоновой организация установила испытание сроком две недели. Через одну неделю Харитонова была уволена в связи с тем, что не выдержала испытания.

Правомерно ли увольнение Харитоновой? Каков порядок установления испытания при приеме на работу на срок до двух месяцев и при приеме на сезонные работы

2. Санников заключил трудовой договор с ЗАО «Городское озеленение» в качестве разнорабочего сроком на полтора месяца. Получив на руки экземпляр договора, он увидел в нем, что ему установлен недельный испытательный срок. Мастер участка пояснил Санникову, что, поскольку тот ранее был уволен с работы по под. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК, руководство ЗАО решило проверить, не будет ли он пить на работе.

Правомерно ли решение работодателя об установлении Санникову испытательного срока? Какие особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, установлены действующим законодательством?

3. Медсестре районной больницы Синельниковой при устройстве на работу по совместительству в фельдшерско-акушерский пункт села Говорове в секторе кадров районного отдела здравоохранения объявили, что еженедельная продолжительность ее работы в фельдшерско-акушерском пункте будет составлять 16 часов в неделю, и исходя из этого будет рассчитываться ее заработная плата. Говорова пояснила, что из-за систематических суточных дежурств на основной работе у нее много свободного времени, а потому она может работать по совместительству большее количество

времени, что и должно быть отражено в трудовом договоре.

Может ли быть Синельниковой увеличена продолжительность работы по совместительству? Если да, то на каком основании?

4. Доктор технических наук Торкунов работал в должности профессора политехнического института, назначен руководителем (генеральным директором) государственного унитарного предприятия «Оптические системы», находящегося в ведении Федерального агентства по промышленности, он остался преподавать институте по совместительству. Посетив через три месяца предприятие, представитель агентства потребовал от Торкунова прекратить преподавательскую деятельность, поскольку разрешения на подобную работу Торкунову агентство не давало. Торкунов обратился за консультацией в юридический отдел.

Разъясните Торкунову требования законодательства, касающиеся регулирования труда руководителя организации.

5. Писательница Долинина заключила трудовой договор с Никольской о работе в качестве ее личного секретаря. В договоре указывалось, что Никольская была обязана по требованию Долининой работать сверхурочно без ограничения времени, хотя и с оплатой в тройном размере, а отпуск в первый год ей будет предоставлен два раза по 10 дней. Остальные дни (до 28) должны были быть компенсированы Никольской оплатой в двойном размере.

Такой напряженный график Долинина обосновывала тем, что, во-первых, у нее много заказов от издательств, во-вторых, режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем.

Могут ли быть включены в трудовой договор указанные условия? Каковы особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями?

Методические указания по выполнению работы

Рассматривая особенности правового регулирования труда женщин, необходимо определить перечень работ, на которых ограничивается применение труда женщин. Изучая гарантии женщинам в связи с беременностью, следует определить порядок перехода беременных женщин на другую работу и предоставления отпуска по беременности и родам, а также уделить внимание гарантиям, связанным с расторжением трудового договора, беременной женщины в связи с истечением срока договора.

Исследуя особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, следует помнить, что совместительством признается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. В законодательстве предусмотрены категории лиц, которые не могут работать по совместительству, а также случаи, при которых не допускается работа по совместительству. При анализе содержания трудовых договоров с лицами, работающими по совместительству, необходимо особое внимание уделить продолжительности рабочего времени и продолжительности работы, в том числе в дни, когда совместитель не занят по основному месту работы.

Следует также установить порядок расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок с совместителем в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Рассматривая регулирование труда лиц, заключивших трудовые договоры на срок

до двух месяцев, а также сезонных работников, нужно учитывать, что особенности их труда обусловлены краткосрочным характером правовой связи работника и работодателя.

Важно выделить особенности заключения таких трудовых договоров, определить порядок установления испытания при приеме на работу, гарантии права на отпуск, а также особенности расторжения этих трудовых договоров по некоторым основаниям (по собственному желанию, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников).

Учитывая, что помимо общих оснований расторжения трудового договора, расторжение трудового договора с надомником может производиться по основаниям, предусмотренным самим договором, необходимо сформулировать возможные основания расторжения таких договоров.

Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - физических лиц, обусловлены характером организации выполняемой работы, которая определяется только соглашением сторон (за исключением обязательных требований, установленных законодательством) и правовым статусом работодателя.

В качестве работодателей — физических лиц могут выступать как лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями, так и лица, не осуществляющие предпринимательской деятельности. При этом статус работодателя — физического лица влияет на порядок оформления трудовых отношений.

Трудовым законодательством регулируются также особенности труда работников религиозных организаций, работников дипломатических представительств и консульских учреждений РФ, работников транспорта и некоторых иных категорий работников.

Ответы на все вопросы, поставленные в ситуации должны быть полными, логически обоснованными, со ссылкой на соответствующие нормативные акты.

В процессе решения задач формируются умения по разрешению производственных ситуаций; работа с нормативным актом, его анализ и грамотное применение.

Работа оценивается по пятибалльной системе, с учетом полноты и правильности решения задач