

Частное образовательное учреждение
профессионального образования
«Ставропольский многопрофильный колледж»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к практическим занятиям и практической подготовке по
обще профессиональной учебной дисциплине

«Трудовое право»

для обучающихся по специальности 40.02.02 Правоохранительная
деятельность

Ставрополь, 2021

СОДЕРЖАНИЕ:

Введение	5
1. Практическое занятие по теме: Предмет, метод и система трудового права	6
2. Практическое занятие по теме: Субъекты и содержание трудового правоотношения	7
3. Практическое занятие по теме: Понятие коллективного договора и его роль	9
4. Практическая подготовка по теме: Содержание трудового договора	12
5. Практическое занятие по теме: Рабочее время	14
6. Практическое занятие по теме: Время отдыха	16
7. Практическая подготовка по теме: Оплата и нормирование труда	18
8. Практическая подготовка по теме: Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения	20

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право является одной из основных дисциплин, которая своей целью подготовку квалифицированных специалистов-юристов, глубоко знающих трудовое право и умеющих применять нормы этой отрасли российского права на практике.

Задачи и цели изучения дисциплины «Трудовое право» состоят в том, чтобы дать студентам глубокие, прочные знания трудового законодательства, четкое представление об основных институтах права. Студенты должны научиться правильно анализировать, толковать и применять нормы трудового права, знать практику применения этих норм судами, правоохранительными органами, органами надзора и контроля.

При выполнении самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям студентам рекомендуется сначала изучить лекционный материал, соответствующий раздел учебника или учебного пособия, затем подобрать и изучить рекомендуемую научную литературу и нормативно-правовые акты.

Студенты должны помнить, что трудовое законодательство часто обновляется, следовательно, при подготовке к практическим занятиям надо учитывать изменения в Трудовом кодексе РФ и законодательстве, регулирующем трудовые правоотношения.

1. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ «Предмет, метод и система трудового права»

1. Теоретическая часть

Предметом трудового права являются не все отношения, связанные с трудом, а лишь те общественно-трудовые отношения, которые возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Помимо собственно трудовых отношений, предметом трудового права являются и другие, тесно с ними связанные и производные от них общественные отношения. Сегодня круг этих отношений определен на законодательном уровне в ст. 1 ТК РФ.

Метод отрасли права отражает те правовые средства и приемы, при помощи которых осуществляется регулирование указанных. Теория права знает такие основные средства правового регулирования, как предписания, запреты и дозволения, а также такие приемы, как императивное и диспозитивное регулирование. Специфика метода трудового права и отличие его от методов других отраслей права определяются предметом правового регулирования.

Трудовое право – это совокупность взаимосвязанных правовых норм, составляющих определенную целостную систему, которая обусловлена всем комплексом регулируемых этой отраслью права общественных отношений. Как и в большинстве отраслей права, в трудовом праве можно выделить Общую и Особенную части, каждая из которых регламентирует определенный круг вопросов.

2. Вопросы к практическому занятию

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
3. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
4. В чем заключаются особенности метода трудового права?

5. Что составляет систему трудового права и трудового законодательства?
6. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.

3. Задание к практическому занятию (ситуационная задача)

Задача

К родителям приехали на праздник пятеро их детей и за столом заспорили: на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец - механик электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр - капитан речного корабля, дочь Мария работает продавцом в палатке своего мужа, дочь Екатерина - свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир - военнослужащий, а сын Иван - член рыболовецкого колхоза, работает в нем рыбаком, а его жена - домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

2. Практическое занятие по теме: «Субъекты и содержание трудового правоотношения»

1. Теоретическая часть

Субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель. При этом работником может быть только физическое лицо (гражданин), а работодателем – юридическое лицо (организация) либо физическое лицо (индивидуальный предприниматель, иной гражданин, принимающий на работу, например, для оказания помощи по ведению домашнего хозяйства).

Для вступления в трудовое правоотношение его будущие субъекты (участники) должны обладать такими юридическими качествами

(свойствами), как трудовая правоспособность и дееспособность, чтобы при достижении соглашения заключить трудовой договор, на основании которого возникает трудовое правоотношение.

Трудовая правоспособность и дееспособность в сфере применения труда работников рассматриваются только вместе как единое понятие,

Поскольку при вступлении в трудовое правоотношение необходимы трудовая правоспособность и дееспособность в их неразрывном единстве, они именуется «трудовая правосубъектность», возникающая у человека с достижением определенного возраста – 16 лет (в отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения).

Наряду с возрастом трудовая правосубъектность характеризуется волевым критерием, который связан с фактической способностью человека к труду. Она рассматривается как физические и психические способности человека к труду, которые, однако, не могут ограничивать равную для всех трудовую правосубъектность.

Содержание трудового правоотношения составляют субъективные права (ст. 21 ТК РФ) и обязанности (ст. 22 ТК РФ) работника и работодателя, у которых они возникают при вступлении в данное правоотношение на основании заключенного между ними трудового договора.

2. Вопросы к практическому занятию

1. Кто является субъектами трудового правоотношения?
2. Каково содержание трудового правоотношения?
3. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения?
4. Назовите основные права и обязанности работника.
5. Какими права и обязанностями обладает работодатель?

3. Задание к практическому занятию (ситуационные задачи)

Задача 1

Пациентам психиатрической больницы была прописана трудовая терапия в виде вязания изделий из шерсти. Впоследствии эти вещи

реализовывались администрацией клиники. Опекун одного из больных обратился в суд о взыскании заработной платы, причитающейся, по его мнению, пациенту за проделанную работу.

Дайте правовую оценку требованиям опекуна.

В каких отношениях с клиникой находятся пациенты?

Задача 2.

Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет.

Соответствуют ли закону данные требования?

Задача 3.

В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения.

Соответствует ли это требование трудовому законодательству?

3. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «Понятие коллективного договора и его роль»

1. Теоретическая часть

Составными частями системы социального партнерства являются коллективные договоры и соглашения.

Трудовое законодательство дает легальное определение коллективного договора. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор является одной из разновидностей локальных нормативных правовых актов, актов социального партнерства, содержащих общеобязательные правила поведения, установленные сторонами для самих себя в рамках их компетенции. В разработке и одобрении коллективного договора вправе принимать участие все работающие в данной организации непосредственно или через своих представителей. Коллективный договор выражает интересы двух социальных групп: работников и работодателей.

Соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

Как и коллективный договор, соглашение является формой социально-партнерского регулирования трудовых отношений. Виды соглашений определяются в зависимости от сферы регулирования, но, как и коллективный договор, подчинены трудовому законодательству, их условия не должны ухудшать положение работников, а наоборот, призваны повышать их социальные гарантии, условия труда и быта.

Соглашения, как правило, заключаются между тремя социальными партнерами: помимо представителей работников и работодателей в них участвуют исполнительные органы власти соответствующего уровня. Поэтому в них просматривается принцип трипартизма в отличие от двусторонних коллективных договоров, которые основаны на бипартизме.

2. Вопросы к практическому занятию

1. Раскройте понятие коллективного договора. Кто является его сторонами и каков порядок заключения?
2. Каково содержание коллективного договора?

3. Раскройте понятие, перечислите виды и стороны коллективного договора.
4. Каков порядок заключения и изменения коллективных договоров?
5. Какова ответственность наступает за невыполнение коллективных договоров?

3. Задание к практическому занятию (ситуационные задачи)

Задача 1.

Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.

Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?

Задача 2.

Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной

ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

4. Практическая подготовка по теме: «Содержание трудового договора»

Содержанием трудового договора является совокупность всех его условий (ст. 57 ТК РФ), которые принято подразделять на обязательные (соглашение сторон по этим условиям должно быть непременно достигнуто) и дополнительные (или факультативные - условия, которые могут иметь место, если стороны оговорят их).

К обязательным относятся условия о месте работы, о трудовой функции, о дате начала работы, об оплате труда, о социальном страховании. Вместе с тем в ряде случаев круг обязательных условий может расширяться.

К обязательным условиям трудового договора относится условие о дате начала работы

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

В отличие от обязательных к дополнительным (факультативным) условиям трудового договора относятся те, без которых трудовой договор может быть заключен, например, испытание при приеме на работу.

К дополнительным условиям трудового договора относятся также виды и условия дополнительного страхования, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

В трудовом договоре могут предусматриваться различные дополнительные условия, однако необходимо соблюдать важное требование, установленное ч. 4 ст. 57 ТК РФ: во всех случаях условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

соглашениями, локальными нормативными актами.

1. Вопросы

1. Каково содержание трудового договора?
2. Какие условия трудового договора относятся к обязательным?
3. К каким условиям трудового договора относится установление испытания при приеме на работу?
4. В каких случаях испытание при приеме на работу не устанавливается? Каковы последствия испытания при приеме на работу?
5. Какие еще условия трудового договора относятся к дополнительным (факультативным)?

2. Задание (ситуационные задачи)

Задача 1.

При заключении трудового договора с Черновой руководитель организации предложил внести в этот договор, наряду с другими условиями, следующие обязанности сторон:

Чернова, занимая должность главного инженера-патентоведа организации, воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц, в том числе по совместительству, в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией;

Чернова после увольнения из организации (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев воздерживаться от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией, а работодатель после увольнения Черновой (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев выплачивать ей ранее получаемую в данной организации заработную плату при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или

работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, с которой она расторгла трудовой договор.

Правомерны ли действия сторон трудового договора? Каков порядок заключения указанного договора?

Задача 2.

Никонова, имеющая высшее экономическое образование, была принята на работу в домостроительный комбинат на должность экономиста по труду с трехмесячным испытательным сроком. Спустя три месяца руководитель комбината издал приказ о продлении срока испытания на один месяц (с согласия Никоновой), так как не сложилось определенного представления о деловых качествах Никоновой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Никоновой, как не выдержавшей испытания.

Считая приказ об увольнении необоснованным, Никонова обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении ее на работе. В нем она указала, что в период испытания к ней никаких претензий не предъявлялось, что она обладает необходимой специальностью и квалификацией для выполнения работы в должности экономиста по труду. Свое согласие на продление срока предварительного испытания она объяснила нежеланием ссориться с руководителем комбината.

Имел ли право руководитель комбината продлевать испытательный срок?

Правомерно ли увольнение Никоновой?

Какое решение вынесет суд по иску Никоновой?

5. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ТЕМЕ: «Рабочее время»

1. Теоретическая часть

Рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка и условиями трудового

договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, например внутрисменные перерывы (для обогрева при работе на улице, для кормления ребенка до 1,5 – летнего возраста и др.), которые трудовое законодательство относит к рабочему времени (ст. 91 ТК).

Рабочее время различается по продолжительности: нормальное, сокращенное, неполное, а также работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, неполное рабочее время – сторонами трудового договора при приеме на работу или впоследствии. Все три вида являются нормированным рабочим временем. К работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени относится сверхурочная работа, а также ненормированный рабочий день.

2. Вопросы к практическому занятию

1. Какое время называется рабочим, и каким цифровым выражением законодатель установил общую продолжительность?

2. В чем суть отличия сокращенного рабочего времени от работы с неполным рабочим временем?

3. Работа в какое время суток называется ночной, и как она стимулируется?

4. По каким основаниям установлено сокращение продолжительности рабочего времени?

5. Что вы понимаете под работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, и при каких условиях такая работа применяется?

6. Что такое режим рабочего времени, и какие способы учета применяются относительно рабочего времени?

3. Задание к практическому занятию (ситуационные задачи)

Задача 1

Павлову приняли на работу кладовщиком склада готовой продукции с семичасовым рабочим днем. Через 2 года она обратилась к руководителю с просьбой установить ей 4-часовой рабочий день в связи с тем, что ей необходимо осуществлять уход за больным отцом. Руководитель устно сказал Павловой, что уменьшать продолжительность рабочего дня он не имеет права, а Павлова для решения своих проблем может уволиться.

Об установлении какого вида рабочего дня просила Павлова?

При каких основаниях и в каком порядке такой рабочий день может быть установлен?

Законны ли действия администрации?

Задача 2

В коллективном договоре одного из предприятий г. Челябинска содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину в виде опозданий и прогулов, могут привлекаться к сверхурочной работе без их согласия и дополнительной оплаты.

Является ли законным такое условие коллективного договора?

6. Практическое занятие по теме: «Время отдыха»

«В практическом занятии используется интерактивная форма обучения – групповое обсуждение темы: «Виды отпусков и порядок их предоставления»).

1. Теоретическая часть

В России каждый имеет право на отдых. Это право распространяется на все категории работающих лиц независимо от форм, в которых они реализуют свои способности к труду. Согласно ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск гарантируются только лицам, работающим по трудовому договору.

Термин «время отдыха» означает время, в течение которого работник полностью свободен от выполнения обязанностей по трудовому договору и которое он может использовать по своему усмотрению.

К времени отдыха относятся: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

2. Вопросы к практическому занятию

1. В каких нормативных актах закреплено понятие времени отдыха? Приведите определение данного понятия.
2. Какие виды времени отдыха вы знаете?
3. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?
4. Что такое выходные дни? Перечислите нерабочие праздничные дни.
5. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?
6. Что такое отпуска? Назовите виды отпусков и их гарантии.
7. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
8. Кому и когда предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

3. Задание к практическому занятию (подготовить доклады)

1. Каков порядок предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков?
2. В каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
3. Случаи и порядок отзыва работника из отпуска.
4. Замена отпуска денежной компенсацией.

7. Практическая подготовка по теме: «Оплата и нормирование труда»

Конституция РФ 1993 г. в качестве одного из основных прав и свобод человека и гражданина закрепила право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Механизм реализации этого конституционного права закреплен в Трудовом кодексе РФ через определение заработной платы (оплаты труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительны выплаты).

1. Вопросы

1. Что такое заработная плата и каковы ее системы?
2. Какие требования установлены законодателем для выплаты заработной платы?
3. В чем суть ограничений оснований и размеров удержаний из заработной платы?
4. Какие виды ответственности установил законодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы?
5. Что вы понимаете под отклонением от нормальных условий труда, и как оплачивается работа при таких условиях?
6. Какие выплаты и доплаты относятся к гарантийным?
7. В каких случаях производятся компенсационные выплаты?
8. Какие виды норм труда предусмотрены трудовым законодательством, кто их разрабатывает и утверждает?

2. Задание (ситуационные задачи)

Задача 1

При увольнении работника Семенова возник вопрос, как оплатить ему работу в выходные и праздничные дни, выполненную в последнем перед увольнением месяце. Одни указывали на необходимость оплатить эту работу в двойном размере, другие - предоставить Семенову отгулы без всякой оплаты. Руководитель распорядился указать в приказе не фактический день увольнения Семенова, а четырьмя днями позже.

Выполните правовой анализ задачи.

Предложите решение от имени комиссии по трудовым спорам.

Задача 2

Начальник цеха фабрики 25 марта издал приказ, согласно которому с 1 апреля всем работникам цеха повышаются нормы выработки на 10%. Считая действия начальника цеха неправомерными, группа работников обратилась в выборный профсоюзный орган с требованием принять соответствующие меры к отмене названного приказа.

Правомерны ли требования работников?

В каком порядке и при каких условиях могут пересматриваться нормы выработки на конкретном предприятии?

Как обеспечить отмену названного приказа?

Задача 3

Исполняя приказ руководителя, старший бухгалтер Иванова в течение месяца замещала должность главного бухгалтера, находившегося в отпуске, а бухгалтер Петрова замещала старшего экономиста, находившегося на учебно-экзаменационной сессии вуза.

Как работодатель должен оплатить время замещения по условию задачи?

Задача 4

Приказом руководителя сварщику Сидорову, имеющему пятый квалификационный разряд, сроком на три месяца был установлен третий разряд. Основанием для приказа явилась докладная записка начальника участка о том, что Сидоров допускал брак в работе.

Дайте правовую оценку данному приказу.

Какое решение должна принять КТС, рассматривая заявление Сидорова о неправомерности действий руководителя?

8. Практическая подготовка по теме: «Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения»

Конституция РФ предусматривает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры и их разрешение в порядке, предусмотренном федеральным законом, включая право на забастовку.

В ТК РФ в ст. 381 закреплено понятие «индивидуальных трудовых споров», которые определяются как неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях (ст. 398 ТК РФ).

Из данного в ст. 398 ТК РФ определения коллективного трудового спора следует, что субъектами такого спора являются работники (их представители) и работодатели (их представители).

Коллективный трудовой спор отличается от индивидуального трудового спора как по субъектам, так и по предметам спора. Предметом коллективного трудового спора могут быть права и законные интересы нескольких трудовых коллективов или работников всей отрасли, территории, субъекта Российской Федерации. Предметом же индивидуального трудового спора являются права и интересы конкретного работника.

Порядок рассмотрения трудовых споров – это установленная для данного юрисдикционного органа определенная форма процесса разбирательства, начиная с принятия заявления и кончая вынесением решения по данному делу.

Процесс рассмотрения трудовых споров определяется характером и порядком работы того органа, которому данный спор подведомствен, поскольку каждый орган, рассматривающий трудовой спор, отличен не только своей компетенцией (правомочием) в рассмотрении споров, но и порядком подачи заявлений в этот орган, сроками обращения и его рассмотрения, процессом разбирательства и вынесения этим органом решения по спору, а также исполнения таких решений.

1. Вопросы

1. Что такое индивидуальные трудовые споры, каков предмет (содержание) этих споров?
2. Какой статьей Трудового кодекса РФ определяется подведомственность индивидуальных трудовых споров?
3. В каком порядке создается КТС в организации?
4. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает КТС?
5. Раскройте понятие, стороны и виды коллективных трудовых споров

6. Как осуществляется выдвижение требований работников работодателю?

7. В течение какого срока работодатель обязан рассмотреть требования работников и каким способом сообщить о результате рассмотрения названных требований?

8. Что вы понимаете под примирительными процедурами и какова их последовательность?

2. Задания (ситуационные задачи)

Задача 1

Шестого сентября инженеру производственного отдела фабрики Сидоровой администрация предложила перейти на постоянную работу в аналогичной должности в производственный цех. От названного перевода она отказалась, ссылаясь на то, что была принята на работу на конкретное место — в производственный отдел. Администрация это перемещение мотивировала целесообразностью использования работы Сидоровой именно в цехе, откуда уволился инженер. Восемнадцатого сентября за отказ от перемещения Сидоровой было объявлено замечание приказом по фабрике. Считая этот приказ незаконным, она обратилась в КТС с заявлением о его отмене. Поскольку в КТС она обратилась 20 декабря, ей было отказано в рассмотрении спора из-за пропуска срока обращения в КТС.

Дайте оценку действий КТС. Как изменится решение КТС, если станет известно, что в период с 1 октября по 13 декабря она находилась в командировке и на лечении?

Решите ситуацию по существу.

Задача 2

Слесарю Егорову был установлен четвертый разряд. Считая, что в соответствии с квалификацией ему должен быть установлен пятый разряд, Егоров обратился в КТС. Она состояла из пяти человек, но в связи с болезнью одного и командировкой другого на заседании присутствовали три

человека. Большинство голосов требование Егорова было отклонено как необоснованное. Егоров обжаловал решение КТС в суд.

Какое решение должен принять судья?

Дайте понятие исковых и неисковых трудовых споров. Где рассматриваются иски и неисковые трудовые споры?

Задача 3

В КТС обратился техник Барсуков с заявлением о неправильном применении к нему дисциплинарного взыскания в виде выговора директором организации. Председатель КТС не принял заявление от Барсукова и объяснил ему, что с момента объявления ему выговора до момента его обращения в КТС прошло более трех месяцев, благодаря чему Барсуков пропустил установленный законом срок для обращения в КТС. Барсуков объяснил, что он длительное время болел и в подтверждение этого предъявил больничный лист, однако председатель КТС своего решения не изменил.

Правильно ли поступил председатель КТС?

Как надо поступить в сложившейся ситуации?

Задача 4

В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора на машиностроительном предприятии между представителями дирекции и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители дирекции настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 12 рабочих дней начальникам цехов, участков, отделов и главным специалистам. Профсоюзный орган предлагал предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 6 рабочих дней всем руководителям и специалистам предприятия.

В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?