

Частное образовательное учреждение
профессионального образования
«Ставропольский многопрофильный колледж»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к практическим занятиям и практической подготовке по
общепрофессиональной учебной дисциплине

«Трудовое право»

для обучающихся по специальности 40.02.01 Право и организация
социального обеспечения

Ставрополь, 2022

Настоящие методические указания составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.05.2014 г. №508 и программой дисциплины «Трудовое право».

Составитель: Мозговая Ж.В.

Рассмотрено на заседании методического объединения укрупненных групп специальностей 40.00.00 «Юриспруденция» Протокол № 8 от 25.05.2022 г.

Рекомендовано к использованию в учебном процессе Методическим советом СМК, протокол № 6 от 26.05.2022.г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1. Практическое занятие по теме: Права и роль профсоюзов	7
2. Практическое занятие по теме: Субъекты и содержание трудового правоотношения	9
3. Практическое занятие по теме: Социальное партнерство в сфере труда	11
4. Практическая подготовка по теме: Коллективные переговоры и порядок их ведения	13
5. Практическое занятие по теме: Соглашения и их виды	15
6. Практическая подготовка по теме: Правовое регулирование трудоустройства	17
7. Практическая подготовка по теме: Понятие трудового договора. Виды трудовых договоров	19
8. Практическая подготовка по теме: Содержание трудового договора	21
9. Практическая подготовка по теме: Порядок заключения трудового договора	23
10. Практическая подготовка по теме: Порядок изменения трудового договора	25
11. Практическая подготовка по теме: Прекращение трудового договора.	28
12. Практическая подготовка по теме: Расторжение трудового договора по инициативе работника	30
13. Практическая подготовка по теме: Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	31
14. Практическая подготовка по теме: Персональные данные работника	32
15. Практическая подготовка по теме: Рабочее время	
16. Практическое занятие по теме: Время отдыха	
17. Практическая подготовка по теме: Оплата и нормирование труда	34
18. Практическая подготовка по теме: Гарантии и компенсации	37
19. Практическое занятие по теме: Правила внутреннего распорядка. Трудовая дисциплина	39
20. Практическая подготовка по теме: Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника	41
21. Практическая подготовка по теме: Охрана труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве	44
22. Практическая подготовка по теме: Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Защита трудовых прав работников	46
23. Практическая подготовка по теме: Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения	49

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: «Права и роль профсоюзов»

(проводится с использованием интерактивной формы обучения – групповое обсуждение темы: «Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников»).

1. Теоретическая часть

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

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться присущими им способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников в соответствии с федеральным законом.

Профсоюзы вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

2. Вопросы к практическому занятию

1. Что такое профсоюзы? Каковы задачи первичных профсоюзных организаций?
2. Какими правами обладают профсоюзы при ведении коллективных переговоров, заключении соглашений, коллективных договоров и как они осуществляют контроль за их выполнением?
3. Какими еще правами обладают профсоюзы?
4. Какая ответственность наступает за нарушение законодательства о профсоюзах?

3. Задания к практическому занятию (ситуационные задачи)

Задача 1

Директор завода «Автоэмаль» издал правила внутреннего распорядка без предварительного согласования их с профсоюзным комитетом. Профсоюзный комитет обратился с заявлением об отмене принятого локального нормативного акта в федеральную инспекцию по труду.

К какому виду правоотношений относятся правоотношения профсоюзного комитета с работодателем?

Подготовьте ответ от имени федеральной инспекции по труду.

Задача 2

Иванов был освобожден от работы в организации в связи с избранием его на выборную профсоюзную должность.

После окончания его полномочий он обратился к администрации организации с просьбой предоставить ему прежнюю работу либо равноценную. Администрация отказала Иванову, мотивируя это тем, что его

прежняя должность занята, а другой равноценной работы в организации нет. Иванов обратился в суд. Какое решение должен вынести суд?

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 и обязанности работника и работодателя (ст.ст. 21-22 ТК РФ), 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 указывать дату подачи этого заявления и дату увольнения.

Соответствует ли это требование трудовому законодательству?

3. Практическое занятие по теме «Социальное партнерство в сфере труда»

1. Теоретическая часть

Становление рыночной экономики предопределило необходимость изменения способов правового регулирования общественно-трудовых отношений. Преобладание договорного регулирования над централизованным государственным позволяет активизировать участие работников и работодателей в установлении условий труда и развивать их отношения на основе социального партнерства. Социальное партнерство сглаживает антагонизм труда и капитала, являясь компромиссом их интересов, т.е. оно означает переход от «конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству».

Целью социального партнерства признается согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени должны учитывать необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников.

Социальное партнерство включает как двусторонние отношения между представителями работников и работодателей (работодателями, представителями работодателей), так и трехстороннее взаимодействие с участием органов государственной власти или органов местного самоуправления. При этом участие органов государственной власти или органов местного самоуправления в системе социального партнерства объясняется необходимостью учитывать интересы общества в целом, координировать развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на различных уровнях, согласовывать государственное и договорное регулирование.

2. Вопросы к практическому занятию

1. Какие вам известны основные принципы социального партнерства?

2. Назовите основные формы социального партнерства в сфере труда.
3. Назовите основные органы социального партнерства и охарактеризуйте их полномочия.
4. Охарактеризуйте деятельность Федеральной трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

Задание к практическому занятию (ситуационная задача)

Задача 1

В организации «Спектр» существуют три профессиональных союза, представляющих интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников трудового коллектива о заключении в организации коллективного договора у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. Они обратились к юрисконсульту с просьбой ответить на вопросы: 1) с каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор? 2) может ли заключенный таким образом коллективный договор распространяться на всех работников организации? Какой ответ должен дать юрисконсульт?

4. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ПО ТЕМЕ: «Коллективные переговоры и порядок их ведения»

В соответствии с трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ) регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров и соглашений.

Заключению коллективного договора или соглашения на любом уровне в обязательном порядке предшествуют коллективные переговоры. Порядок их проведения регулируется гл. 6 ТК РФ. В их проведении принимают участие представители работников и работодателей. И те и другие имеют равное право проявлять инициативу по проведению коллективных

переговоров, для чего направляется предложение в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров. По получении такого предложения сторона, которой оно адресовано, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня его получения и направить ответ с указанием представителей от своей стороны, их полномочий для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров. День, следующий за днем получения инициатором переговоров указанного ответа, считается днем начала коллективных переговоров. С указанной даты начинается истечение трехмесячного срока, по окончании которого стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях, а также действуют особые гарантии представителям работников, участвующим в коллективных переговорах.

Право на ведение коллективных переговоров и подписание соглашений от имени работников на всех уровнях социального партнерства, как известно, предоставляется соответствующим профсоюзам (их объединениям).

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений, если от имени работников выступают лица, представляющие интересы работодателей (ст. 36 ТК РФ). От имени работников не могут выступать также организации или органы, созданные или финансируемые работодателями, органами исполнительной власти или органами местного самоуправления либо политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Порядок ведения коллективных переговоров предусмотрен ст. 37 ТК РФ.

Все лица, участвующие в коллективных переговорах, имеют право на гарантии и компенсации, установленные в ст. 39 ТК РФ. Они освобождаются от основной работы с сохранением места работы и среднего заработка, но на срок не более трех месяцев. Все затраты, связанные с коллективными переговорами, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

1. Вопросы

1. Что является моментом начала коллективных переговоров и на каких условиях они осуществляются?
2. Кто представляет интересы работников в коллективных переговорах?
3. Кто может принимать участие (иные лица) в коллективных переговорах?

Задание (ситуационная задача)

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

После заключения коллективного договора, зарегистрированного в органе по труду, в его текст по соглашению сторон были внесены дополнения. Они были надлежащим образом оформлены, но не зарегистрированы в органе по труду. Через пять месяцев возникла конфликтная ситуация: работодатель отказался от обязательств, которые дополнительно взял на себя, со ссылкой на то, что основной коллективный договор был зарегистрирован и, следовательно, имеет юридическую силу, а дополнение – нет, поэтому обязательной юридической силой не обладает. Представители работников обратились в службу по урегулированию трудовых споров за разъяснениями. В роли руководителя службы на основе

закона дайте оценку действиям работодателя. Каков порядок регистрации коллективных договоров и соглашений?

5. Практическое занятие по теме: «Соглашения и их виды»

1. Теоретическая часть

Согласно ст. 45 ТК РФ соглашение - 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.

Соглашение является правовым актом, содержащим нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения. Соглашения, так же как и коллективные договоры, включены в перечень источников трудового права, предусмотренный в ст. 5 ТК РФ.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения (ст. 45 ТК РФ). Данные соглашения, их виды указаны в соответствии с уровнями социального партнерства, определяющими сферу действия соглашений, их целевое назначение и соответственно компетенцию сторон, участвующих в их заключении.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда; условия и охрана труда; режимы труда и отдыха; развитие социального партнерства и иные вопросы, определенные сторонами.

Порядок и сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений

Контроль за выполнением соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

2. Вопросы к практическому занятию

1. Раскройте понятие, определите стороны и выделите виды соглашений.
2. Каково содержание социально-партнерских соглашений и порядок их заключения?
3. Назовите виды соглашений, каково их содержание?
4. Каким образом осуществляется контроль за выполнением условий коллективных соглашений?
5. Каков порядок действия коллективных соглашений?

3. Задание к практическому занятию (ситуационные задачи)

Задача 1.

При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согласился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора головной организации по юридическим вопросам.

Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не работающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя филиала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы?

Задача 2.

Менеджеру по продажам Самойлову в трудовой договор были включены условия о том, что он при выполнении заданий работодателя сам организует свой труд, контроль работодателя будет производиться через сдачу отчетов в

конце каждого месяца. Заработная плата будет выплачиваться раз в месяц и рассчитываться в процентах от проданных изделий. Определите правовую природу соглашения как трудового или гражданского.

6. Практическая подготовка по теме: «Правовое регулирование трудоустройства»

Обязательства российского государства в сфере содействия занятости населения следуют, прежде всего, из ст. 7 Конституции РФ, провозгласившей Россию социальным государством и декларирующей создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека в качестве одного из направлений общегосударственной политики.

Направления политики государства в сфере содействия занятости следуют также из международно-правовых актов. Так, указание на необходимость создания государством условий для наиболее полного осуществления права на труд содержится также в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (ст. 6). Всеобщая декларация прав человека 1948 г. в ст. 23 провозглашает право каждого на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, в то время как ст. 25 этого документа указывает на право каждого рассчитывать на такой жизненный уровень, который позволял бы формировать и проявлять себя как личность, принимать непосредственное участие в производстве материальных и духовных благ.

Правовое понятие занятости содержится в Законе РФ от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации». Занятость представляет собой деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству РФ и приносящую им, как правило, заработок, трудовой доход. Закон РФ «О занятости» относит к занятым не только лиц, состоящих в трудовых

правоотношениях. В соответствии со ст. 2 данного Закона занятыми считаются также другие категории граждан.

1. Вопросы

1. Раскройте понятия «рынок труда» и «занятость». Перечислите формы занятости.
2. Раскройте понятие трудоустройства и перечислите основные признаки его правовой организации в РФ.
3. Что такое квотирование рабочих мест и для кого оно устанавливается?
4. Кто может быть признан безработным? Назовите лиц, которые не могут быть признаны безработными.
5. Каков порядок регистрации безработных граждан?

2. Задание (ситуационные задачи)

Задача 1

Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу на кондитерскую фабрику «Булкофф». Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то, в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости.

Задача 2

Территориальный орган по вопросам занятости направил запрос в АО «Резерв» о предоставлении информации, в частности: 1) о ходе создания рабочих мест для инвалидов; 2) об экономических результатах деятельности организации за соответствующий отчетный период, мотивируя данное требование тем, что у службы занятости есть информация, позволяющая прогнозировать возможное банкротство АО «Резерв», и, соответственно, значительное высвобождение его работников. АО «Резерв» направило службе занятости ответ относительно рабочих мест для инвалидов, отказываясь сообщать данные об экономических результатах деятельности организации. Имеет ли место в данном случае несоблюдение работодателем обязанности в сфере содействия занятости?

Задача 3

В поисках работы в службу занятости обратилась Попова в возрасте 56 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ей в признании безработной, так как она должна получать трудовую пенсию по старости. Попова не согласилась с таким решением, поскольку за назначением пенсии не обращалась, рассчитывая найти работу и накопить страховой стаж, дающий право на максимальную пенсию. Должна ли Попова быть признана безработной? Какую социальную поддержку она может получить службе занятости?

7. Практическая подготовка по теме: «Понятие трудового договора.

Виды трудовых договоров»

В Конституции РФ (ст. 37) закреплена свобода труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию без какой-либо дискриминации при запрещении принудительного труда.

В условиях рынка труда свобода труда позволяет каждому гражданину (физическому лицу) реализовать право на труд на основе трудового договора

при свободном добровольном выборе профессии и соответствующей работы. Трудовой договор выступает, таким образом, основной формой реализации свободы труда, включая право на труд для каждого, кто желает трудиться, зарабатывая на жизнь своим трудом. Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

В науке трудового права трудовой договор рассматривают в следующих двух аспектах: как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение. Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

1. Вопросы

1. Что понимается под трудовым договором и каково его отличие от смежных гражданско-правовых договоров?
2. Кто является сторонами трудового договора?

2. Задание (ситуационные задачи)

Задача 1

На собеседовании при приеме на работу от гражданина потребовали паспорт, трудовую книжку, характеристику с последнего места работы, копию документа о высшем образовании, 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, справку из налоговой инспекции о предоставлении сведений

об имущественном положении. Гражданин обратился за консультацией к адвокату. Составьте ответ адвоката.

Задача 2

15 октября Орлов был принят на работу в качестве кочегара отопительной установки в г. Краснодаре. 10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Орлов против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск. Является ли Орлов сезонным работником? Каким актом регулируется труд сезонных работников? Как решить дело по существу?

8. 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.

При приеме на работу директору государственного унитарного предприятия Зубову был установлен шестимесячный испытательный срок. По истечении пяти месяцев он был уволен как не выдержавший испытание. К каким условиям трудового договора относится испытательный срок? Решите задачу по существу.

9. Практическая подготовка по теме: «Порядок заключения трудового договора»

Порядок заключения трудового договора урегулирован гл. 11 ТК РФ. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Законодательством предусмотрены случаи заключения трудового договора и с более раннего срока.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Не допускается также какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение или установление прямых или косвенных преимуществ при

заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ). По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, руководитель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Законодательством предусмотрен перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ).

При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70-71 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон.

Следует отличать «перевод на другую работу» от «перемещения». Перевод на другую работу — это постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает, и допускается только с письменного согласия работника. Перемещение не влечет изменений условий трудового договора и осуществляется без письменного согласия работника. Порядок, условия и сроки перевода на другую работу определены ТК РФ (ст. ст. 72.1-72.2., 73-75).

1. Вопросы

1. Какие документы необходимо предъявить при заключении трудового договора?
2. Каковы юридические гарантии при приеме на работу?
3. Что такое трудовая книжка и каковы правила ее заполнения?
4. В каких случаях и в каком порядке устанавливается испытание при приеме на работу?
5. В каких случаях проводится обязательное медицинское освидетельствование при приеме на работу?

2. Задание (ситуационные задачи)

Задача 1.

Илья учится в 8-м классе. Ему 14 лет. В период каникул решил пойти работать на завод. Его мать возражает, так как считает, что перед новым учебным годом сын должен отдохнуть. Возможно трудоустройство Ильи?

Задача 2

Гражданка Кирей была принята на работу с испытательным сроком три месяца. В течение испытательного срока ею были допущены ошибки в работе, поэтому за день до окончания испытательного срока ей объявили, что ее увольняют как не прошедшую испытание. Кирей не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что она находилась на пятом месяце беременности.

Можно ли уволить Кирей с работы по результатам испытания?

Задача 3

Государственное унитарное предприятие было приватизировано и преобразовано в ПАО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами.

Законно ли данное решение?

Кто из работников, в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества предприятия?

Задача 4

Пенсионер по старости Волков решил устроиться на работу. В связи с этим он обратился к руководителю организации с просьбой принять его на постоянную работу. Руководитель согласился принять его на один год, учитывая его пенсионный возраст.

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор?

10. Практическая подготовка по теме: «Порядок изменения трудового договора»

Исходя из принципа свободы труда и трудового договора, условия

трудового договора, определенные соглашением сторон при его заключении, могут быть изменены также лишь по их соглашению. В ст. 72 ТК РФ установлено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон

Понятие перевода, его виды, перемещение, изменение определенных сторонами условий труда и другие вопросы, связанные с изменением трудового договора

переводы подразделяются на: 1) постоянные переводы на другую работу у того же работодателя; 2) переводы у того же работодателя на другую временную работу или временные переводы; 3) переводы на постоянную работу к другому работодателю; 4) переводы на постоянную работу вместе с работодателем в другую местность.

От перевода следует отличать перемещение. В силу ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ перемещение у того же работодателя осуществляется на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате. Перемещение не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника. Перемещение допустимо при соблюдении следующих условий: во-первых, оно не влечет за собой изменения трудовой функции и, во-вторых, не изменяет определенных сторонами условий трудового договора. При этом перемещение в другое структурное подразделение у того же работодателя возможно, если в трудовом договоре не обуславливалось конкретное структурное подразделение, в котором будет трудиться работник, заключивший данный трудовой договор.

Но во всех случаях работодатель не вправе переводить или перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ).

Особо выделяется в ТК РФ (ст. 73) перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии со статьей 73 ТК РФ предусматривается возможность перевода работника на другую работу временно, если согласно медицинскому заключению работник нуждается в таком переводе на другую работу.

1. Вопросы

1. Что такое перевод на другую работу и, чем он отличается от перемещения на другое место работы?
2. В каких случаях допускается временный перевод на другую работу без согласия работника?
3. Охарактеризуйте порядок перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
4. Что понимается под отстранением от работы и в каких случаях это допускается?

2. Задание (ситуационные задачи)

Задача 1.

Васильева работала продавцом в ООО «Агат», расположенного в г. Владивостоке. Рабочим местом Васильевой был торговый киоск на станции Санаторная. Проживала она также в районе этой станции. Приказом администрации Васильева была переведена на работу в торговый киоск в г. Артем, при этом заработная плата, режим работы и прочие не менялись. Васильева отказалась от такого перемещения, полагая что такое изменение условий труда является изменением определенных сторонами условий трудового договора, а следовательно имеет место перевод, требующий ее согласия. Дайте оценку ситуации. Чем отличается перевод от перемещения?

Задача 2.

В организации был издан приказ о введении повременной оплаты труда вместо ранее применяемой сдельной для работников токарного цеха. Работники были предупреждены в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора за 1 месяц до даты такого изменения. Работники обратились к адвокату за разъяснениями о

правомерности таких изменений. Дайте правовую оценку ситуации. В каких случаях допускается изменение существенных условий труда? Какие правовые последствия несоблюдения администрацией ст.74 ТК РФ?

Задача 3.

В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Ей объяснили, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласия не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул. Правильно ли поступил руководитель больницы?

11. Практическая подготовка по теме: «Прекращение трудового договора»

Российское трудовое законодательство основывается на принципе исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора.

Все основания прекращения трудового договора сконцентрированы в одной статье - ст. 77 ТК РФ, которая, в свою очередь, отсылает участников трудовых отношений к ряду других статей Трудового кодекса РФ, конкретизирующих общие основания. Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный в ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. Как самим ТК РФ, так и иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания.

Однако все они могут быть определены только на уровне федеральных законов. Ни законы субъектов РФ, ни, тем более, подзаконные акты не могут дополнять указанный перечень.

1. Вопросы

1. Перечислите обстоятельства прекращения трудового договора, не зависящие от воли сторон.

2. Охарактеризуйте порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон.

3. Охарактеризуйте общий порядок оформления прекращения трудового договора.

2. Задание (ситуационные задачи)

Задача 1

Аксенова, работающая в должности старшего бухгалтера предприятия 12 лет, была уволена в связи с реорганизацией по сокращению штата согласно п.2 ст.81 ТК РФ. Аксенова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе, указывая, что она является студенткой вечернего отделения вуза, имеет на иждивении двоих детей, на работе характеризовалась положительно, а оставленный на работе главный бухгалтер Соловьев, имеющий высшее образование, работает на предприятии 2 года, стаж его работы главным бухгалтером 6 лет, и иждивенцев он не имеет.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 2

Ольга Потапова подала заявление о своем желании расторгнуть трудовой договор. По истечении 2-недельного срока администрация предприятия заявила, что она не может отпустить Ольгу, т.к. работник на ее место не найден. Ольга должна работать до тех пор, пока работника, способного заменить ее, не найдут, до этого момента трудовая книжка ей выдана не будет. Правомерны ли требования администрации?

12. Практическая подготовка по теме: «Расторжение трудового договора по инициативе работника»

Российское трудовое законодательство основывается на принципе исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора.

Все основания прекращения трудового договора сконцентрированы в одной статье - ст. 77 ТК РФ, которая, в свою очередь, отсылает участников трудовых отношений к ряду других статей Трудового кодекса РФ, конкретизирующих общие основания. Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный в ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. Как самим ТК РФ, так и иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания.

Однако все они могут быть определены только на уровне федеральных законов. Ни законы субъектов РФ, ни, тем более, подзаконные акты не могут дополнять указанный перечень.

1. Вопросы

1. Каков порядок увольнения работника по его желанию?
2. В каких случаях выплачивается (не выплачивается) выходное пособие?
3. В каком порядке происходит прекращение срочного трудового договора?

2. Задание (ситуационные задачи)

Задача 1

Токарь Симонов подал заявление об увольнении по собственному желанию 20 августа 2018 г., в котором он просил уволить его 22 августа 2018 г. Администрация на основании ст. 80 ТК РФ издала распоряжение об увольнении Симонова 3 сентября 2018. Однако Симонов 3 сентября отказался получить трудовую книжку и продолжал работать, мотивируя это тем, что он не просил уволить его 3 сентября. Дайте анализ ситуации.

13. Практическая подготовка по теме: «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»

Одним из оснований прекращения трудового договора является его расторжение по инициативе работодателя. Основания и особенности порядка такого расторжения закреплены в ст. 81 ТК РФ.

Особое внимание следует уделить изучению наиболее часто применяемых на практике оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных ст. 81 пунктами 1, 2, 3, 6 ТК РФ.

Следует помнить, что при увольнении работника по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, ему предоставляются определенные гарантии и компенсации.

Законодательством также предусмотрены случаи, при наступлении которых прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается.

1. Вопросы

1. Перечислите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

2. Охарактеризуйте порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации предприятия.

3. Охарактеризуйте порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников.

4. Охарактеризуйте порядок прекращения трудового договора по инициативе работодателя в случае установления факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

5. В каких случаях учитывается мнение выборного профсоюзного органа при увольнении работника?

2. Задание (ситуационные задачи)

Задача 1. Колесников был принят на завод нормировщиком с

месячным испытательным сроком. Через три недели он заболел и ему был выдан листок нетрудоспособности на 10 дней. Когда Колесников вышел на работу, ему сообщили, что три дня назад издан приказ о его увольнении как не выдержавшего испытательный срок. Колесников обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Дайте правовую консультацию.

Задача 2. Старший продавец универсама «Новоарбатский» Кораблева проболела 3 месяца и 20 дней. Проработав 2 дня после болезни, она вновь заболела и находилась на больничном еще 3 месяца. Директор универсама уволил ее по пп. а) п. 6 ст. 81 ТК РФ. Дайте правовую оценку случившемуся. Каков порядок увольнения по пп. а) п. 6 ст. 81 ТК РФ. Дайте правовую консультацию.

Задача 3.

Технолог муниципального унитарного предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В нем он указал, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в очередном отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Карпов является членом профсоюза в течение 18 лет).

Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто из работников и при каких условиях имеет в этом случае преимущественное право на оставление на работе? Какое решение должен вынести суд?

14. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ПО ТЕМЕ «ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА»

Согласно ст. 23 Конституции РФ каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Реализация данного права обеспечивается положением ст. 24 Конституции, устанавливающим, что сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются. Всеобщая декларация прав человека (ст. 12)

провозглашает, что никто не может подвергаться произвольному вмешательству в его личную и семейную жизнь, произвольным посягательствам на неприкосновенность его жилища, тайну его корреспонденции или на его честь и репутацию. Каждый человек имеет право на защиту закона от такого вмешательства или таких посягательств. Аналогичное правило содержится в Международном пакте о гражданских и политических правах (ст. 17).

Нормы, регламентирующие порядок защиты персональных данных работника, содержатся в гл. 14 ТК РФ, входящей в раздел «Трудовой договор». Включение в Кодекс понятия «персональные данные работника» обусловлено необходимостью упорядочения отношений по получению и использованию работодателем информации о работнике личного характера, формирования четких правил защиты данной информации от ее неправомерного использования.

Под обработкой персональных данных Конвенция от 28 января 1981 г. понимает накопление данных, проведение логических и (или) арифметических операций с такими данными, их изменение, стирание, восстановление или распространение. Статья 85 ТК РФ аналогично определяет понятие обработки персональных данных работника — как получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

Законодатель определил четыре формы обработки персональных данных в сфере трудовых отношений — получение, хранение, использование и передача.

2. Вопросы

1. Что понимается под понятием персональные данные работника?
2. Назовите виды персональных данных работника.
3. Какие принципы обработки персональных данных в Российской Федерации вы знаете?

4. Перечислите требования к российским работодателям и их представителям, направленные на обеспечение прав и свобод человека и гражданина при обработке персональных данных работника.

5. Кто может быть получателем персональных данных работника?

3.Задание (ситуационная задача)

Начальник отдела кадров Дубовцева распространяла среди своих знакомых сведения об образовании и данные медицинского осмотра заведующего складом Мамонтова, которые, по её мнению, порочили его честь и достоинство. Мамонтов потребовал от директора организации защитить его персональные данные от неправомерного использования и привлечь Дубовцеву к административной ответственности. Директор оштрафовал Дубовцеву на сумму, равную трем минимальным размера оплаты труда. Законно ли действие работодателя? Какие виды юридической ответственности установлены законодательством России за нарушение норм, регулирующих сбор, обработку, хранение, распространение и защиту персональных данных работника.

15. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ПО ТЕМЕ: «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ»

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

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?

3.Задание (ситуационные задачи)

Задача 1

Работник администрации ООО «Ижевский молокозавод» Арбузов трудился согласно трудовому договору в режиме ненормированного рабочего времени и привлекался в январе к работе в выходные и праздничные дни. При получении заработной платы обнаружил, что эти дни работы не были оплачены. Директор молокозавода объяснил этот факт предоставлением Арбузову ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в размере 4 календарных дней за режим ненормированного рабочего времени. Работник не согласился с этим доводом и решил обратиться в суд. Как вы считаете, какое решение примет суд?

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?

Задача 3

Усманова работает в бухгалтерии АО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится. Прокомментируйте ответ администрации АО «Парус».

16. Практическое занятие по теме «Время отдыха»

«В практическом занятии используется интерактивная форма обучения – групповое обсуждение темы»

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 отпуск? Назовите виды отпусков и их гарантии.

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.

Задача №1.

Дементьев поступил на работу плотником в ООО «Леко» 19 февраля 2018 г. на период ремонта офиса. 20 июля 2018 г. он был уволен по п.2 ст.77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Непосредственно перед увольнением Дементьев обратился к директору ООО «Леко» с просьбой предоставить ему отпуск.

Директор отказал Дементьеву в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. Дайте правовую оценку позиции директора ООО «Леко» по данному вопросу.

Задача 2.

10 апреля 2018 года Черненко, рабочий бригады стропальщиков рыбного порта, зная, что по графику отпусков ему положен отпуск с 16 апреля 2018 года, обратился в отдел кадров с заявлением о предоставлении

отпуска. Однако ему было отказано в предоставлении отпуска со ссылкой на руководство рыбного порта, которое запретило предоставлять в это время отпуска. Черненко обратился в профсоюзный комитет с просьбой решить его проблему. Может ли профсоюзный комитет помочь рабочему? Каков порядок предоставления отпусков? Включается ли в продолжительность отпуска субботние и воскресные дни, если работник работает по режиму пятидневной рабочей недели?

17. 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 поощрительные 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

Водитель Мохов выполняет обязанности грузчика и экспедитора. Приказом директора ему была установлена доплата в размере 50% тарифной ставки водителя. Мохов, не согласившись с приказом, обратился в КТС с заявлением, указав, что он работает за троих и, что ему как минимум следует выплачивать две ставки водителя, 50% за выполнение обязанностей грузчика, 50% за выполнение обязанностей экспедитора. Законны ли требования Мохова? Какое решение примет КТС? Что понимается под совмещением профессии (должностей)? В каких размерах оплачивается совмещение?

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

Администрация фирмы «Алгос» в виду отсутствия достаточного объема сырья перевела работников колбасного цеха на режим неполного рабочего времени с оплатой за выполненный объем работ. Несколько работников были не согласны с таким решением руководства и обратились в государственную инспекцию труда с жалобой на действие работодателя. Как вы думаете, какое решение может вынести государственная инспекция труда?

Задача 4

В целях выполнения месячного производственного задания начальник цеха предложил в устной форме работникам цеха остаться после рабочего дня на 4 часа. Это поручение ими было выполнено. Профком, узнав о данном факте, обратился к директору организации с требованием оплатить работникам сверхурочную работу. Директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа о производстве сверхурочных работ, отказался их оплачивать. Следует ли считать указанную работу сверхурочной? Подлежит ли оплате данная работа, если да, то, в каком размере?

18. Практическая подготовка по теме «Гарантии и компенсации»

Гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается реализация трудовых прав работников, их профилактики от нарушений и защита, восстановление при нарушении.

Законодатель дает в ст. 164 ТК РФ следующее определение гарантий и компенсаций: «Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально – трудовых отношений.

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

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя, а при исполнении государственных и общественных обязанностей – за счет органов, в интересах которых работник исполняет эти обязанности, но работодатель на этот период освобождает его от работы с сохранением за ним места работы (должности) (ст. 165 и 170 ТК).

1. Вопросы

1. Перечислите основные случаи, когда работникам предоставляются гарантии и компенсации.

2. Назовите гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением.

3. Что понимают под командировкой? Какие гарантийные и компенсационные выплаты предусмотрены в случаях направления работника в командировку?

4. За чей счет производятся гарантийные и компенсационные выплаты при переезде работника на работу в другую местность?

5. В каких сферах трудового права присутствуют гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением?

6. Какие конкретно гарантии и компенсации реализуются при увольнении работника?

7. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, направленным работодателем для повышения квалификации?

2. Задания (ситуационные задачи)

Задача 1

При поступлении на работу 16-летнего Селезнева руководитель предприятия потребовал, чтобы Селезнев был зачислен на условиях неполного рабочего времени и с обязательным поступлением на учебу в среднюю общеобразовательную вечернюю школу. С согласия Селезнева был издан приказ о его приеме на работу с неполным рабочим днем, поскольку он

дал обязательство продолжать обучение в школе. Законны ли действия администрации?

Задача 2

Старший инженер фирмы «Ставмет» Погодина, имея диплом о высшем образовании, поступила на заочную форму обучения в государственный университет по специальности «бухгалтер-экономист». Когда она обратилась с заявлением о предоставлении ей учебного отпуска для участия в экзаменационной сессии, начальник отдела кадров заявление не принял и объяснил, что отпуск ей не положен, поскольку она получает второе высшее образование.

Дайте Погодиной мотивированный ответ по поводу сложившейся ситуации.

Задача 3

Электрик организации Светов был направлен в командировку в райцентр, откуда он мог ежедневно возвращаться в город к постоянному месту жительства, но не возвращался. По возвращении из командировки он предъявил в бухгалтерию документы о найме жилого помещения и потребовал полностью оплатить ему командировочные расходы. Главный бухгалтер отказала произвести оплату. Светов обратился к юристу за разъяснением.

Дайте письменный мотивированный ответ Светову.

Задача 4

Приказом руководителя организации инженер Иванов с его согласия был переведен на постоянную работу в филиал, находящийся в другой местности. При переезде администрация организации обеспечила за свой счет перевозку багажа Иванова, выплатила все компенсации, причитающиеся при переезде ему и членам его семьи. Проработав 4 месяца, Иванов подал заявление об увольнении по собственному желанию. Администрация потребовала от Иванова возратить все гарантийные и компенсационные выплаты, полученные им при переезде. Поскольку Иванов отказался

выполнить требование администрации, последняя обратилась с соответствующим иском в суд.

Подлежат ли удовлетворению требования истца?

19. Практическое занятие по теме: «Правила внутреннего распорядка.

Трудовая дисциплина»

1. Теоретическая часть

Дисциплина труда (189 ТК РФ) – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Работодатель же в соответствии с указанным законодательством обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, регламентирующими в соответствии с трудовым законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения работников и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст. 189 ТК РФ).

2. Вопросы к практическому занятию

1. Понятие, содержание и порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.

2. Каким нормативным актом осуществляется регулирование внутреннего трудового распорядка?

3. Какие виды дисциплинарной ответственности предусмотрены действующим законодательством?

6. Охарактеризуйте состав дисциплинарного проступка.

7. Какие правила установил законодатель для применения дисциплинарного взыскания?

8. В чем суть особенностей привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей?

9. Каков порядок обжалования и снятия дисциплинарных взысканий?

3. Задания к практическому занятию (ситуационные задачи)

Задача 1

По согласованию администрации с выборным профсоюзным органом в правила внутреннего трудового распорядка организации было включено условие, согласно которому администрация наделялась правом применять к лицам, допустившим повторный брак в работе в течение месяца, штраф в размере 50 рублей. Одновременно для работников мастерских устанавливалось премирование в размере до 70 рублей, если на протяжении 3 месяцев они не допускали брак в работе.

Законны ли указанные условия в правилах внутреннего трудового распорядка? Каков порядок их принятия?

Задача 2

За два с половиной часа до окончания рабочего дня работники Галкин и Винокур употребили спиртные напитки. После этого Галкин ушел домой, а Винокур продолжил выполнять свою работу, поскольку до окончания рабочего дня оставалось еще 45 минут. Здесь и обнаружил его начальник цеха. Через три дня после дачи письменных объяснений они были уволены за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Законно ли их уволили за появление на работе в нетрезвом состоянии?

Можно ли применить иное основание для увольнения одного из них?

Задача 3

В связи с проведением организацией маркетинговой акции в воскресенье на центральной площади города, директор отдал приказ всем сотрудникам явиться на это мероприятие и участвовать в нем, нарядившись в карнавальные костюмы. Работник Чирков не пришел. Получив с него

объяснения, в которых тот указывал, что был в этот день занят на даче, директор объявил ему выговор и лишил квартальной премии. Правомерны ли действия директора?

20. Практическая подготовка по теме: «Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника»

Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность возмещения виновной стороной вреда (ущерба), нанесенного другой стороне. В зависимости от того, кто кому нанес вред, различается: материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству его виновными действиями, или бездействием, и материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем, иным повреждением здоровья, а также нарушением его права на труд.

Трудовой кодекс предусматривает (ст. 232 ТК РФ), что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. Договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Кодексом и иными федеральными законами.

Работник несет материальную ответственность перед работодателем в случае: причинения ущерба имуществу работодателя; при нарушении обязательств по ученическому договору; за ущерб, причиненный разглашением коммерческой (служебной) тайны. Он может нести материальную ответственность одновременно с дисциплинарной, административной или даже уголовной ответственностью за данное правонарушение.

По трудовому праву материальная ответственность и работника, и работодателя является одним из видов юридической ответственности — как санкция за трудовое правонарушение. Она отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву субъектами ответственности, ее условиями, а также размерами возмещения работником ущерба, которые в большинстве случаев возможны лишь в пределах среднемесячного заработка.

1. Вопросы

1. Дайте понятие и назовите условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Назовите обстоятельства, исключающие материальную ответственность работодателя или уменьшающие ее размеры.
3. Какие выплаты работодатель обязан произвести в возмещение ущерба, причиненного здоровью работника, или по его смерти?
4. В каких случаях на работника возлагается полная материальная ответственность за причиненный им вред?
5. В каких случаях с работником заключается договор о полной материальной ответственности?
6. Охарактеризуйте коллективную (бригадную) материальную ответственность работника.

2. Задание

(подготовить доклады для группового обсуждения)

1. Материальная ответственность работника за вред причиненный имуществу работодателя в состоянии опьянения алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
2. Материальная ответственность работника в случае недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.
3. Материальная ответственность работника в случае умышленного причинения ущерба работодателю, либо в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.

4. Материальная ответственность работника, причиненная работодателю в случае разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную).

5. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работника.

Задача 1.

Токарь Крылов при производстве работы нарушил технологические нормы и разрушил резец станка. Работодатель привлек Крылова к материальной ответственности, определив размер подлежащего возмещению ущерба в 15 тыс. рублей. При этом порядок расчета суммы был следующим: стоимость нового резца - 8 тыс. рублей; отпускная цена изделий, которые токарь мог бы изготовить, если бы не сломал станок, - 6 тыс. руб.; неустойка, выплаченная по договору купли-продажи изделий, - 1 тыс. руб. Основан ли на трудовом законодательстве произведенный работодателем расчет суммы подлежащего возмещению ущерба?

Задача 2

Директор магазина Зотов в результате халатного отношения к своим обязанностям причинил магазину ущерб в сумме 10 000 рублей. Материально – ответственным лицом он не являлся. По факту хищения товаров следственные органы провели расследование и установили в действиях Зотова признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке. Но, учитывая, что Зотов ранее не судим, имеет на иждивении трех малолетних детей и освобожден от занимаемой должности, уголовное дело было прекращено. Какую материальную ответственность и в каком порядке будет нести Зотов?

Задача 3

Работник Ткачев оставил свою машину на стоянке у завода, где он работал. Проезжавший заводской самосвал задел его машину. Ущерб Ткачева от аварии, согласно экспертному заключению, составил 18 тыс. руб. Ткачев в порядке ст. 235 ТК обратился к работодателю с требованием компенсации

ущерба, но ответа не получил. Правомерны ли действия Ткачева, работодателя?

21. Практическая подготовка по теме: «Охрана труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве»

Конституция Российской Федерации предусматривает, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Труд и здоровье людей охраняются государством. Нормы, содержащиеся в ст. 7 и 37 Конституции РФ, составляют конституционные основы охраны труда. В них заложены государственные нормативные требования охраны труда и государственное управление охраной труда, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда, расследование и учет несчастных случаев и др.

В широком смысле охрана труда понимается как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В узком смысле охрана труда рассматривается как один из принципов трудового права; правовой институт; субъективное право работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены в конкретном трудовом правоотношении (ст. 2 ТК РФ).

1. Вопросы

1. Что понимается под охраной труда? Какими нормативными актами регулируются отношения по охране труда?

2. Каковы основные направления государственной политики в области охраны труда? Какие органы осуществляют государственное управление охраной труда?

3. Каковы обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в чем их содержание?
4. Каковы основные гарантии права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда?
5. Что понимается под несчастным случаем на производстве?
6. В чем особенности расследования и учета профессиональных заболеваний.

2. Задание (ситуационные задачи)

Задача 1

В связи с производственной необходимостью (ст.72.2 ТК РФ) для ликвидации последствий весеннего паводка на территории завода инженер отдела главного механика Борисов (в числе других инженерно-технических работников) был переведен сроком на один день на рытье обводных канав (траншей) вокруг засорившегося (заилившегося) коллектора для сброса сточных вод. В связи с рыхлым от переувлажнения грунтом, отсутствием элементарных навыков в производстве земляных работ, а также нарушением правил производства таких работ, произошло обрушение одной из стенок вырытой траншеи. Борисов и еще один работник оказались под завалом, образовавшимся в результате перемещения поверхностных пластов земли вниз по стенке траншеи под влиянием силы тяжести. Наряд-допуск на производство этих работ не составлялся. Кто, по-вашему мнению, повинен в случившемся? Какие виды инструктажей вы знаете и в каких случаях они проводятся? Какой вид инструктажа должен был быть проведен с Борисовым в этот день?

Задача 2

Администрация строительного треста отказалась принять от каменщика Мохова специальную одежду, которую он просил заменить на новую в связи с истечением срока носки. Отказ администрации был мотивирован тем, что фактически срок носки не истек, так как время

нахождения Мохова в командировке и в отпуске не включается в срок носки спецодежды. Правомерны ли действия администрации?

Задача 3

Ткачиха Сивцева получила медицинское заключение, согласно которому она нуждалась в переводе на более легкую работу. На основании этого заключения она написала заявление на имя начальника цеха о предоставлении ей такой работы. Ей было отказано из-за отсутствия таковой, и начальник цеха предложил ей отпуск без сохранения заработной платы.

Правомерны ли действия начальника цеха? Как следует поступить Сивцевой?

22. Практическая подготовка по теме: «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Защита трудовых прав работников»

Конвенции МОТ подчеркивают, что наиболее слабо защищенная сторона трудовых отношений – это работники. Поэтому им необходима государственная защита от произвола работодателя (хозяина). Разные государства имеют разный уровень такой защиты.

Понятие защиты трудовых прав работников надо различать в широком и узком ее аспекте.

Защита трудовых прав работников в узком смысле слова — это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита от нарушений, в том числе и их профилактика, реальное восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов, реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, т.е. за нарушение трудовых прав работников.

В широком же смысле под защитой трудовых прав работников следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является как важнейшим правовым институтом трудового права, так и наиважнейшим среди всех способов защиты трудовых прав работников. Он осуществляется системой государственных органов, обеспечивающих воплощение в жизнь закрепленных в ч. 1 ст. 45 Конституции РФ норм о гарантированности государственной защиты прав и свобод человека и гражданина. В то же время принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, а также осуществления государственного надзора и контроля за их соблюдением — это один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений. Он конкретизируется в главах 57 и 58 ТК РФ, регламентирующих защиту трудовых прав работников.

1. Вопросы

1. Назовите государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.
2. Охарактеризуйте принципы деятельности и полномочия Федеральной службы по труду и занятости.
3. Какова роль органов прокуратуры и иных государственных органов в защите трудовых прав работников?
4. Каковы права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства?
5. Как вы понимаете самозащиту работниками своих трудовых прав? Каковы пределы этой защиты?
6. Какие виды юридической ответственности за нарушение трудовых прав работников предусмотрены в российском законодательстве?

2. Задания (ситуационные задачи)

Задача 1

При проведении комплексной проверки соблюдения законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой и должностными лицами

органов региональной службы по труду и занятости (далее - Гострудинспекция) в управлении механизации, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Выяснилось, что основными причинами сложившейся ситуации явились: отсутствие системы обучения безопасным приемам работы отдельных категорий рабочих, отсутствие на некоторых станках специальных ограждений режущих инструментов и отсутствие инструктажа как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Названные недостатки администрация объясняла тем, что на работу принимались только высококвалифицированные рабочие с большим трудовым стажем работы по специальности, в связи с чем не было необходимости в обучении рабочих безопасным приемам работы и в проведении различных видов инструктажей.

Какие меры могут принять работники прокуратуры и Гострудинспекции по выявленным фактам?

Установлены ли обязанности работодателя (администрации) по обучению работников безопасным приемам работы и проведению инструктажа?

В каких нормах трудового права они закреплены?

Задача 2

Государственный инспектор по труду и занятости Тюменской области с участием представителя Госгортехнадзора при проверке соблюдения законодательства об охране труда на одном из предприятий по переработке газа обнаружил ряд нарушений. В частности, рабочие не были обеспечены необходимыми средствами индивидуальной защиты (респираторами и спецобувью), на территории производственного участка были превышены нормы загазованности. В связи с обнаруженными нарушениями государственный инспектор по труду и занятости приостановил работы на данном участке до устранения этих нарушений.

Какими правами обладают региональные органы Федеральной службы по труду и занятости? Назовите нормативно-правовой акт, определяющий ее компетенцию.

В какой орган можно обжаловать принятые государственным инспектором по труду и занятости решения?

23. 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

За неоднократное нарушение трудовой дисциплины работник Власов был подвергнут 10 апреля 2018 года дисциплинарному взысканию в виде предупреждения. До этого случая работодатель каких-либо приказов о наложении дисциплинарных взысканий в отношении Власова не издавал, полагая, что нарушение трудовой дисциплины связано с тяжелыми условиями труда и большим объемом работы. 7 сентября 2018 года Власов обратился в КТС с заявлением о признании приказа работодателя от 10 апреля 2018 года незаконным. Однако КТС отказала в принятии заявления, мотивируя пропуском срока для обращения в КТС. Правомерны ли действия КТС? Возможно ли обращение Власова в суд за разрешением данного трудового спора? Какое решение должен вынести суд?

Задача 2

За ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работодатель 15 января 2018 года издал в отношении бухгалтера ресторана «Скиф» Ивановой приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора. Считая приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, работница обратилась в КТС с заявлением об отмене приказа работодателя. Это заявление она отправила 25 апреля 2018 года, однако КТС отказал ей в принятии заявления, мотивируя тем, что истек срок обращения в КТС для рассмотрения трудового спора. Оцените правомерность действий КТС. Каковы правовые последствия отказа КТС принять заявление Ивановой к рассмотрению?

Задача 3

В связи с изменением графика движения пригородных поездов работник Сидоров опоздал на работу, за что работодатель применил к нему дисциплинарное взыскание в виде лишения отпуска в установленный по графику срок. Сидоров обратился в КТС за разрешением данного трудового спора. Однако КТС отказалась принять заявление к рассмотрению, мотивируя тем, что решение данного вопроса относится исключительно к компетенции районного суда. Дайте оценку правомерности действий работодателя и КТС. Подведомствен ли данный спор КТС? Решите дело по существу?