

Министерство образования и науки Республики Марий Эл
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Республики Марий Эл
«Йошкар-Олинский техникум сервисных технологий»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

для студентов по выполнению практических работ по дисциплине

ОП.05 Трудовое право

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

РАССМОТРЕНО

на заседании ПЦК общеобразовательных
дисциплин и дисциплин направления

«Социальная работа»

Председатель ПЦК В.Н. Петрова / В.Н. Петрова /

Протокол № 7 от «21» 02 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по УР

Н.П. Житомирская / Н.П. Житомирская /

«20» 04 2022 г.

Составитель: Якштас Т.М., преподаватель ГБПОУ Республики Марий Эл
«ЙОТСТ»

Рецензенты:

1. Петрова В.Н., председатель ПЦК, преподаватель
высшей квалификационной категории

Методические указания для студентов по выполнению практических
работ.

Рецензия

на методические рекомендации
по выполнению практических заданий
по дисциплине ОП.05 Трудовое право для специальности
40.02.01 Право и организация социального обеспечения, разработанный
преподавателем ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТСТ»
Якштас Т.М.

Методические рекомендации по выполнению практических работ предназначены для использования в учебном процессе при освоении дисциплины ОП.05 Трудовое право специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, в соответствии с рабочей программой дисциплины.

В методических рекомендациях представлены практические задания, которые включены в рабочую программу дисциплины, изложен ход практических работ, приведены задания для выполнения практических работ, контрольные вопросы, справочный материал, план отчета. Практические задания для текущего и рубежного контроля представлены в виде задач. Методические указания предназначены в первую очередь для студентов, а также преподавателей учреждений среднего профессионального образования. Методические рекомендации имеют практическую направленность и значимость. Формируемые в процессе практических занятий умения и навыки могут быть использованы студентами в будущей профессиональной деятельности.

Методические рекомендации включают в себя:

1. Правила выполнения практических работ
2. Перечень практических работ
3. Памятка и пример по решению правовых задач
4. Методические рекомендации и задания к практическим работам
5. Критерии оценки работы.

Методические рекомендации по выполнению практических заданий по рекомендованы к использованию в образовательном процессе для оценки качества подготовки обучающихся по дисциплине ОП.05 Трудовое право специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Преподаватель высшей
квалификационной категории
ГБПОУ Республики Марий Эл
«ЙОТСТ», методист



В.Н. Петрова

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1. Правила выполнения практических работ.....	5
2. Перечень практических работ.....	7
3. Памятка и пример по решению правовых задач	8
4. Методические рекомендации и задания к практическим работам	9
5. Критерии оценки работы.....	24

ВВЕДЕНИЕ

Учебная дисциплина «Трудовое право» предназначена для реализации Федерального государственного образовательного стандарта по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Учебным планом и рабочей программе по дисциплине предусмотрены практические занятия, по которым предусмотрены практические работы.

Выполнение практических работ при изучении дисциплины призвано способствовать развитию у студентов аналитического мышления, умения самостоятельно работать с нормативными актами, систематизировать полученные знания. Для выработки у обучающихся практических навыков на занятиях предлагается решить задачи, представляющие собой конкретные юридические ситуации, а также составить юридические документы.

Студент должен дать теоретический анализ ситуации и решение дела, а также подготовить документы в соответствии с требованиями законодательства. При подготовке к занятиям студент не должен ограничиваться списком литературы указанной в методической рекомендации, а осуществлять ее самостоятельный поиск.

Основная задача практических занятий научить студентов понимать смысл закона и применять нормы права к конкретным жизненным ситуациям. Такие ситуации излагаются в предложенных задачах.

Практические занятия дополняют традиционно проводимые лекции. Сначала студенты получают знания об основных понятиях и юридических конструкциях права в целом и трудового права в частности. Затем с помощью практических занятий они развивают навыки по практической реализации трудовых прав, способам их защиты, приобретают опыт выделения значимых юридических фактов, выбора необходимых для правильного решения дела норм трудового права.

Практические занятия предусмотрены по наиболее важным вопросам изучения дисциплины. При их выполнении предполагается обязательная работа не только с Трудовым кодексом со всеми внесенными в него изменениями, но и с его комментарием, постановлениями Пленумов Верховного и Конституционного Судов по трудовым спорам, отдельными федеральными законами и другим нормативно-правовым материалом. Для

проведения практических занятий необходимо использовать компьютерную справочно-правовую систему типа «Консультант-плюс», «Гарант», «Кодекс» и др.

Настоящее методическое пособие содержит рекомендации к проведению практических занятий по темам курса «Трудовое право».

Целью пособия является оказание помощи студентам в изучении важнейших вопросов курса, а также поиске нормативного материала и юридической литературы, необходимых для выполнения практических заданий.

Практические занятия проводятся по большинству тем и имеют целью развитие у студентов умения юридического анализа конкретных ситуаций и правильного применения к ним закона.

Учебный материал в настоящей работе составлен в соответствии с государственными требованиями к минимуму знаний и уровню подготовки выпускников по специальности 030912 «Право и организация социального обеспечения» и соответствует рабочей программе дисциплины «Трудовое право».

Использование задач и упражнений при изучении трудового права позволяет теснее увязать теорию с практикой, эффективнее использовать время на занятиях, вовлечь в активную работу обучающихся, вызвать у них интерес к рассматриваемым юридическим проблемам, законам и иным нормативным актам.

Выполняя задачи и упражнения, студенты должны научиться анализировать и обобщать юридические факты, современную правовую ситуацию, получают определенные навыки работы с нормативными документами, привыкают самостоятельно мыслить.

1. Правила выполнения практических работ

По каждой теме, выносимой на практические занятия, дается примерный план ее изучения, которого целесообразно придерживаться.

Условия задач включают все фактические обстоятельства, необходимые для вынесения определенного решения по спорному вопросу, сформулированному в тексте задачи. Конечно, помимо прямо поставленного вопроса при решении задач могут возникать дополнительные вопросы, которые студенты должны заранее продумать. Следует подчеркнуть, что условия задач сформулированы таким образом, чтобы студенты могли разрешить все возникавшие вопросы, опираясь на нормативные акты изучаемой темы, а также уже пройденный материал.

Необходимый для решения задач нормативный материал приведен в перечнях нормативных актов по каждой теме. При пользовании этими перечнями следует иметь в виду, что включенные в него правовые акты носят лишь примерный характер и не исключают "выявления" студентами иных, в частности, новейших нормативных актов. Для этого студенты должны обращаться к официальным изданиям, таким как: "Собрание законодательства РФ",

"Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", "Бюллетень Верховного Суда РФ".

Наряду с ними при изучении всех тем курса можно пользоваться сборниками нормативных актов, которые регулярно издаются рядом издательств, а также автоматизированными базами данных по действующему законодательству.

При изучении рекомендованных нормативных актов необходимо учесть, что со времени их принятия во многие из них внесены изменения и дополнения.

Помимо перечня нормативных актов по каждой теме приводится список литературных источников, рекомендуемых для подготовки к практическим занятиям. Наряду с учебной и научно-практической литературой, указываются доступные научные работы монографического характера, обращаться к которым необходимо для того, чтобы разобраться в наиболее сложных теоретических вопросах той или иной темы. Рекомендации по изучению другой дополнительной литературы могут быть получены у преподавателя.

Подготовка к практическим занятиям должна начинаться с изучения соответствующей учебной и специальной литературы по теме практического занятия. Усвоив прочитанное, необходимо внимательно ознакомиться с содержанием рекомендованных к этой теме нормативных актов. Особенно внимательно следует отнестись к усвоению тех нормативных предписаний, по поводу которых в литературе ведутся дискуссии.

Подготовка к практическим занятиям завершается решением задач, а в некоторых случаях составлением правовых документов. Приступая к решению задачи, студент должен, прежде всего, уяснить содержание задачи, сущность возникшего спора и все обстоятельства дела. Далее, необходимо внимательно проанализировать доводы сторон и дать им оценку с точки зрения действующего законодательства. Если в задаче уже приведено решение суда или иного органа, требуется оценить его обоснованность и законность. Помимо этого, необходимо ответить на теоретические вопросы, поставленные в задаче в связи с предложенной ситуацией.

Решение задачи представляется в письменном виде и проверяется преподавателем. Все содержащиеся в решении выводы обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы. При решении задачи на практическом занятии студент должен уметь кратко устно изложить обстоятельства дела, пояснить к чему сводится спор, дать юридическую оценку доводам сторон и обосновать с обязательными ссылками на конкретные нормы закона или иного правового акта свое решение по делу.

Студент должен строго выполнять весь объем домашней подготовки к практическому занятию. Выполнению каждой практической работы предшествует проверка готовности студента к выполнению практической работы.

Результаты практической работы оцениваются по пятибалльной системе и учитываются при итоговой аттестации по дисциплине.

Студенты, пропустившие практические занятия выполняют практические задания самостоятельно, представление письменных отчетов о практических работах обязательно. Отчеты о практических работах должны быть представлены преподавателю в разумные сроки.

2. Перечень практических работ

№/ №	Наименование работы	Кол-во часов
1.	Практическая работа №1 Система трудового права	2
2.	Практическая работа № 2 Отраслевые принципы трудового права, их характеристика	2
3.	Практическая работа № 3 Судебная практика в трудовом праве и ее значение. Значение постановлений Пленумов Верховного Суда РФ.	2
4.	Практическая работа № 4 Трудовой коллектив, органы и полномочия трудового коллектива.	2
5.	Практическая работа № 5 Основные права и обязанности работника и работодателя.	2
6.	Практическое занятие № 6 Составление проектов коллективных договоров.	2
7.	Практическое занятие № 7 Пособие по безработице и продолжительность выплаты	2
8.	Практическое занятие № 8 Профессиональная подготовка безработных	2
9.	Практическая работа № 9. Оформление увольнения и выходные пособия	2
10.	Практическая работа № 10. Составление проектов трудовых договоров	2
11.	Практическая работа № 11. Оформление приема на работу	2
12.	Практическая работа № 12. Основания прекращения трудового договора	2
13.	Практическая работа № 13. Составление проектов трудовых договоров	2
14.	Практическая работа № 14. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением	2
15.	Практическая работа № 15. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой	2
16.	Практическая работа № 16. Составление проектов правил внутреннего трудового распорядка	2
17.	Практическая работа № 17. Составление приказов о наложении дисциплинарного взыскания, актов	2
18.	Практическая работа № 18. Возмещение вреда здоровью работника	2
19.	Практическая работа № 19. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.	2

20.	Практическая работа № 20. Денежная компенсация работнику	2
21.	Практическая работа № 21. Определение размера причиненного ущерба	
	ИТОГО:	42

3. Памятка и пример по решению правовых задач

1. Внимательно прочти условие задачи полностью.
2. Определи область права, которая регулирует предложенную ситуацию.
3. Выдели возникшее правоотношение, его составляющие элементы.
4. Определи правовые нормы, которые устанавливают правомерные модели поведения субъектов права.
5. При необходимости найти правовые нормы в нормативно-правовых актах прочитай соответствующий раздел учебника по теме.
6. Определи, кто из участников правового отношения нарушил норму права, что необходимо сделать, чтобы защитить права, и т.д.
7. Сделай вывод.

Образец решения задачи

Маслов имеет права на управление 2-мя видами локомотивов – тепловозов и электровозом. Приказом начальника локомотивного депо он, в силу производственной необходимости, был переведен с должности машиниста электровоза на должность машиниста тепловоза. Маслов с этим не согласился, на работу не вышел и был уволен за прогул без уважительной причины. Правомерно ли решение руководителя депо?

Решение: В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Аналогичное определение перевода содержится и в п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с учетом изменений).

Важно отметить, что в судебной практике переводом признается не только формальное, но и фактическое изменение трудовой функции, даже если официально она сохранилась. И напротив, переводом на другую работу считается также поручение работнику работы, являющейся другой по отношению к фактически выполняемой.

При переводе на другую работу не происходит возникновения нового трудового правоотношения, так как не происходит изменение сторон трудового договора, т. е. сохраняются оба субъекта правоотношения. Исключением является перевод работника в другую организацию, являющуюся самостоятельным субъектом трудового права: в данном случае ни одна из сторон трудового договора не меняется, следовательно, новое правоотношение не возникает.

В силу ст. 72.1 ТК РФ не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Возможность такого перемещения не нарушает общего принципа

обязательности соблюдения условий трудового договора. А так как Маслов имеет права на управление 2-мя видами локомотивов – тепловозом и электровозом и перемещается он у того же работодателя, то он нарушил трудовой распорядок: не вышел на работу. Начальник был прав, уволив Маслова за прогул без уважительной причины.

4.Методические рекомендации к выполнению практических работ:

Практическая работа №1.

Применение норм трудового законодательства в целях обеспечения прав граждан на защиту от безработицы

Цель работы:

- закрепить теоретические знания в области правового регулирования занятости,
- получить навыки применения ФЗ РФ "О занятости населения в РФ",
- научиться анализировать действующее законодательство и решать юридические проблемы.

Ход работы:

1. Изучить федеральный закон " О занятости населения в РФ";
2. Решить задачи с применением норм ТК РФ.

Контрольные вопросы

1. Общая характеристика Закона РФ о занятости населения; каким состоянием занятости населения нынешней России он вызван, его структура, значение.
2. Понятие, занятости, обеспечения занятости; понятие безработного. -
3. Гарантии права на труд, закрепленные в ст. ТК РФ и др. Их связь с правом на обеспечение занятости.
4. Массовое высвобождение работников, его критерии и меры по его предотвращению.
5. Понятие трудоустройства, его формы и значение.
6. Правовой статус безработного.
7. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
8. Права и обязанности органов службы занятости.
9. Общественные работы, порядок их организации и направление на них.
10. Система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конституция РФ
2. Всеобщая декларация прав человека 1948 года
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
- 4.Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.07.2013)// "Российская газета", N 256, 31.12.2001
- 5.Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения" (ред.от 02.07.2013)
- 6.Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости"

Специальная литература :

1. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева и др.; отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2012. 815 с.

2. Жукова Т. Статус безработного - при потере любого вида занятости // ЭЖ-Юрист. 2011. N 26. Тематическое приложение. С. 2.
3. Сойфер В.Г. Проблемы правового обеспечения достойного труда и современных форм занятости // Законодательство и экономика. 2013. N 5. С. 10 - 18.
4. Что надо знать гражданину о социальных пособиях / под ред. А.Г. Панова, Б.В. Яценко. М.: Министерство юстиции Российской Федерации, 2010. 58 с.

Задание:

Вариант №1

Задача №1. Инженер Вдовина была уволена с предприятия в связи с его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной?

Определите перечень документов, необходимый для регистрации в качестве безработного.

Определите размер пособия по безработице и срок его получения, если средний заработок Вдовиной составляет 15600 рублей в месяц.

Определите порядок высвобождения работников при ликвидации предприятия и их материальные гарантии.

Задача №2. В городском органе занятости доктору Леонову (58 лет), уволенному по несоответствию по состоянию здоровья, предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице.

Правомерны ли предложение органа занятости и отказ от него Леонова? Определите срок получения пособия по безработице. Может ли он, получая это пособие, работать на общественных работах? Определите порядок направления на общественные работы.

Вариант №2

Задача №1. Районная служба занятости снизила безработному Ильину на 20% пособие по безработице за то, что он отказался от Общественных работ.

Правомерно ли поступила служба занятости? В каких случаях снижается, откладывается и прекращается выплата пособия по безработице? Куда Ильин может обжаловать действие районной службы занятости?

Задача №2. Через десять месяцев получения пособия по безработице машинистка Князева по предписанию врача должна иметь отпуск по беременности и родам.

Как решается вопрос для безработной об этом отпуске? Может ли она получать пособие по беременности и родам, в каком размере и где? Как будет решаться вопрос с пособием, если она после отпуска по беременности и родам заболела воспалением легких и проболела полтора месяца?

Практическая работа №2.

Применение норм трудового законодательства при заключении и изменении трудового договора

Цель работы:

- закрепить теоретические знания в области правоотношений по заключению трудового договора, получить навыки применения гл. 10-11 раздел V ТК РФ,
- научиться анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений

Ход работы:

1. Изучить гл. 10-11 ТК РФ;
2. Решить задачи с применением норм ТК РФ.

Контрольные вопросы

1. Свобода труда. Трудовой договор (контракт) как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду.
2. Понятие и значение трудового договора (контракта). Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).
3. Стороны трудового договора (контракта).
4. Содержание трудового договора
5. Юридические гарантии при приеме на работу .
6. Порядок заключения трудового договора
7. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
8. Аттестация работников: понятие, значение ее проведения, круг аттестуемых, правовые последствия аттестации.
9. Перевод на другую работу: понятие перевода и его *отличие* от простого перемещения.
10. Классификация переводов на другую работу.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конституция РФ (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ)
2. Всеобщая декларация прав человека 1948 года
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.07.2013)// "Российская газета", N 256, 31.12.2001

Специальная литература :

1. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева и др.; отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2012. 815 с.
2. Азаров Г.П. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // СПС КонсультантПлюс. 2012.
3. Пластинина Н.В. Комментарий к основным положениям Трудового кодекса РФ // СПС КонсультантПлюс. 2011.
4. Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении по результатам испытания// СПС КонсультантПлюс. 2012.

Задание:

Вариант №1

Задача №1. 16-летний Михайлов подал заявление в ресторан "Москва" о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Администрация потребовала у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 8 классов долго болел и нигде не работал, и что он вместе с матерью проживает в качестве члена семьи нанимателя в доме, принадлежащем наймодателю на праве личной собственности, администрация отказала ему в приеме на работу. Михайлов обратился с жалобой к районному прокурору.

Правы ли администрация ресторана? Решите задачу.

Задача №2. При приеме на работу от Воробьевой и Орловой соответственно на должности экономиста и кассира администрация АО "Красный маяк" потребовала следующие документы:

1) паспорт; 2) трудовую книжку; 3) диплом об окончании вуза; 4) справку о состоянии здоровья; 5) характеристику с прежнего места работы.

Правомерно ли требование администрации о предоставлении Воробьевой и Орловой всех перечисленных документов? При ответе сослаться на нормативные акты.

Задача №3. Шофер Иванов, принятый на фабрику водителем легковой автомашины, в связи с отправкой автомашины в ремонт был переведен на другую работу в качестве грузчика. Однако Иванов отказался от данного перевода. За отказ администрация уволила его за прогул согласно п/п. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Каков порядок перевода на другую работу в случае простоя? Какое решение должен вынести суд?

Вариант №2

Задача 1. При рассмотрении трудового спора в городском суде по поводу увольнения с работы каменщика Володина было обнаружено, что его прием на работу не был надлежащим образом оформлен, в частности, не было приказа. Надо установить, когда именно Володин вступил в трудовые отношения со строительным управлением, так как от установления этого обстоятельства зависит решение ряда правовых вопросов.

Как быть в данном случае? Решите спор по существу.

Задача №2. Слесарь Соколов был призван в Вооруженные силы 20 июня 2011 г. На его место был принят Иванов. В связи с демобилизацией по состоянию здоровья Соколов 10 августа 2011 г. возвратился на завод и потребовал предоставления ему прежней работы. Администрация отказала ему в этом, сославшись на то, что принятый на его место Иванов справлялся с возложенными на него трудовыми обязанностями. Соколов обратился к прокурору с просьбой о восстановлении его на прежнюю работу.

Как решить данный спор?

Задача № 3. При приеме на работу на должность экономиста финансового отдела в отделе кадров от Смирновой потребовали следующие документы: 1) паспорт; 2) трудовую книжку; 3) диплом о

высшем образовании; 4) справку о состоянии здоровья; 5) характеристику с прежнего места работы.

Правомерно ли требование администрации о предоставлении Смирновой всех перечисленных документов?

Практическая работа № 3.

Применение норм трудового законодательства при расторжении трудового договора.

Цель работы: Закрепить теоретические знания в области правоотношений по прекращению трудового договора, получить навыки применения гл. 13 ТК РФ.

Ход работы:

3. Изучить гл. 13 ТК РФ;
4. Решить задачи с применением норм ТК РФ.

Контрольные вопросы

1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора (контракта), их классификация. Отличие прекращения трудового договора (контракта) от отстранения от работы.
2. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника.
3. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации.
4. Расторжение трудового договора (контракта) по требованию органов, не являющихся его стороной.
5. Гарантии от необоснованных увольнений. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
6. Порядок увольнения и производство расчета. Выходное пособие.
7. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конституция РФ (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ)
2. Всеобщая декларация прав человека 1948 года
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.07.2013)// "Российская газета", N 256, 31.12.2001
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// "Российская газета", N 72, 08.04.2004,

Специальная литература :

1. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева и др.; отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2012. 815 с.
2. Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников//СПС КонсультантПлюс
3. Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении в связи с истечением срока трудового договора//СПС КонсультантПлюс
4. Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении за прогул//СПС КонсультантПлюс

Задание

Вариант №1

Задача №1. Маслова обратилась 10 февраля с письменным заявлением к администрации, где она работала кассиром, с просьбой уволить ее с работы, так как она намерена перейти на работу в другое учреждение, где ей предлагают работу бухгалтера. 25 марта того же года администрация издала приказ об увольнении Масловой по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ). Маслова обжаловала увольнение в КТС, при этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет.

Подлежит ли требование Масловой удовлетворению? Каков порядок расторжения трудового договора по ст. 80 ТК РФ?

Задача №2. Комендант общежития пищевой академии Самохина подала заявление о своем желании уйти с работы. По истечении двух недель администрация академии заявила, что она не может найти другого подходящего работника, и отказалась принять материальные ценности, вверенные коменданту, и выдать ей трудовую книжку.

Самохина обратилась к юрисконсульту академии за разъяснением, может ли она самовольно оставить работу и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора.

Решите данное дело.

Вариант №2

Задача №1 Воспитательница детского сада Шикунова 14 мая обратилась к администрации с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой возвратить ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Однако администрация отказала Шикуновой в возврате заявления и издала приказ об увольнении по истечении двух недель.

Правомерны ли действия администрации? Решите спор по существу.

Задача №2 Бухгалтер кафе "Марс" Макеева 18 августа 2013г. подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 20 августа 2013 г. она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице 10 декабря 2013г. был издан приказ об ее увольнении с 20 августа по собственному желанию. Макеева обратилась в суд.

Вправе ли администрация уволить Макееву до истечения двухнедельного срока? Включается ли время болезни в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию? Какое решение должен вынести суд?

Практическая работа № 4.

Деловая игра: Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников

Цель работы: -Закрепить теоретические знания в области оплаты и нормирование труда, получить навыки применения гл.13 ТК РФ;

- обучение методикам заполнения унифицированных форм документов по Общероссийскому классификатору управленческой документации (ОКУД);

-приобретение навыков анализа конкретной ситуации, сложившейся в связи с применением трудового законодательства;

-формирование умения правильно оформить пакет документов, необходимый при увольнении работника.

Ход работы:

1. Изучить гл. 13 ТК РФ;
2. Решить задачи с применением норм ТК РФ.
3. Оформить правовые документы

(см. приложение: Методическая разработка интегрированного занятия по теме: Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников)

Практическая работа №5.

Применение норм трудового законодательства при становлении рабочего времени и времени отдыха.

Цель работы: Закрепить теоретические знания в области оплаты и нормирование труда, получить навыки применения гл. 20-22 ТК РФ.

Ход работы:

1. Изучить гл. 20-22 ТК РФ;
2. Решить задачи с применением норм ТК РФ.

Контрольные вопросы:

1. Правовое понятие рабочего времени и времени отдыха.
2. Методы и значение правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Основные нормативные акты, регулирующие продолжительность рабочего времени и времени отдыха.
3. Нормы труда и виды рабочего времени.
4. Режим и учет рабочего времени и порядок его установления.
5. Особенности режима рабочего времени в отдельных отраслях народного хозяйства (на транспорте, в организациях и др.).
6. Ограничение сверхурочных работ (их понятие, случаи допущения и порядок привлечения).
7. Понятие и виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня; междудневный перерыв; выходные дни; еженедельный непрерывный отдых; праздничные дни.
8. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
9. Ежегодный отпуск и порядок его предоставления.
10. Ежегодный дополнительный отпуск, его виды и порядок предоставления.
11. Отпуска без сохранения заработной платы и порядок их предоставления.
12. Льготы работникам, обучающимся без отрыва от производства, в сфере режима рабочего времени.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конституция РФ (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ)
2. Всеобщая декларация прав человека 1948 года
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.07.2013)// "Российская газета", N 256, 31.12.2001
5. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 (ред. от 04.09.2012) "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы".

Специальная литература :

1. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева и др.; отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2012. 815 с.
2. Егорова О.А., Беспалов Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2013. 248 с.
3. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. 128 с.

Задание:

Вариант №1

Задача №1. При увольнении стропальщика Сергиенко возник спор о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, администрация предприятия предложила работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни администрация пообещала доплатить еще одну повременную тарифную ставку рабочего согласно присвоенному ему разряду.

Не согласившись с таким решением администрации, работник обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия с заявлением, в котором просил обязать администрацию оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих на данном предприятии.

Дайте оценку правомерности требований работника. Разрешите спор по существу.

Задача 2. Рабочий тароремонтного завода Юдин, проработавший на предприятии более 12 лет, был в феврале уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии. В отношении формулировки причины увольнения он не возражал, но потребовал при оформлении увольнения выплатить ему вознаграждение по итогам годовой работы, ссылаясь на то, что весь предшествующий перед увольнением год он проработал полностью и не совершал никаких проступков. Удовлетворить требование работника администрация отказалась, ссылаясь на действующее на заводе Положение о выплате этого вознаграждения. Работник обратился в комиссию по трудовым спорам завода.

Дайте правовую оценку обоснованности требований работника. Предложите свой вариант решения данной задачи.

Вариант №2

Задача №1. Руководитель организации в устной форме потребовал от работника остаться на работе после рабочего дня и закончить начатую работу. Свое требование он обосновал тем, что работник трудится на условиях ненормированного рабочего дня. Работник подал руководителю заявление об издании приказа о привлечении его к сверхурочной работе и об оплате переработанных часов в повышенном размере. Руководитель организации такой приказ издавать отказался, после чего работник покинул работу с момента окончания рабочего дня. На следующий день руководитель организации издал приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности за невыполнение порученного задания. Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для привлечения работника с ненормированным рабочим днем к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени? Правомерны ли действия руководителя организации?

Задача 2. Работник обратился к руководителю организации с заявлением об оплате в повышенном размере 16 часов, отработанных в течение недели сверх нормальной продолжительности рабочего времени. На свое заявление он получил ответ из юридического отдела, из которого следовало, что для него установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один месяц. Поэтому отдельные переработки в течение недель расчетного периода компенсируются предоставлением отдыха в другие недели. По истечении месяца работник вновь обратился с заявлением к руководителю организации, указав, что в течение месяца он отработал 60 часов сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Из отдела труда и заработной платы работнику сообщили, что в течение месячного периода по данным учета рабочего времени у него переработок не имеется. Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для признания законными данных учета рабочего времени работника?

Практическое занятие № 6

Анализ действующего трудового законодательства и подготовка правовых документов при применении дисциплинарной ответственности.

Цель работы: Закрепить теоретические знания в области оплаты и нормирование труда, получить навыки применения гл. 20-22 ТК РФ.

Ход работы:

1. Изучить гл. 20-22 ТК РФ;
2. Решить задачи с применением норм ТК РФ.

Контрольные вопросы:

1. Понятие дисциплины труда
2. Виды дисциплинарных взысканий
3. Основные методы обеспечения трудовой дисциплины
4. Внутренний трудовой распорядок организации
5. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка
6. Поощрения за труд и порядок их применения
7. Дисциплинарная ответственность: понятие и виды
8. Порядок обжалования дисциплинарного взыскания
9. Снятие дисциплинарного взыскания

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конституция РФ (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ)
2. Всеобщая декларация прав человека 1948 года
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.07.2013)// "Российская газета", N 256, 31.12.2001
5. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 (ред. от 04.09.2012) "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы".

Специальная литература :

1. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева и др.; отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2012. 815 с.
2. Егорова О.А., Беспалов Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2013. 248 с.

Вариант №1

Задача №1 Работодатель поручил юристу подготовить проект приказа о привлечении работника Иванова Н.П. к дисциплинарной ответственности за опоздание на работу. Приказ об объявлении работнику замечания был издан в последний день месячного срока, исчисляемого с даты совершения дисциплинарного проступка. В этот день работник находился на листке временной нетрудоспособности. Работник обжаловал данный приказ, полагая, что его не могли привлечь к ответственности в период болезни. Правомерны ли доводы работника?

Составьте приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Задача №2 При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид, лишение отпуска для лиц; совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка?

Задача №3 В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотра она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание.

Какое решение примет КТС, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

Задание 4. Составьте приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности

Вариант №2

Задача №1 Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так

как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

Задача №2 Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить, имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание техника Петрова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Полгода назад Петренко получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Петренко сообщил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Петренко был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При проверке выяснилось, что Петренко не расписывался на приказе о вынесенном ему полгода назад выговоре.

Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Петренко? Правомерно ли увольнение Петренко по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в данной ситуации?

Задача №1. Инженер Карпов без его согласия был переведен на другую работу сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не выполнил без уважительной причины (от дачи объяснения отказался), за что ему был объявлен выговор и вновь было предложено выйти на другую работу. Карпов вновь отказался выполнить распоряжение руководителя и был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Карпов обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушения ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Какое решение должен вынести суд? Решите данную ситуацию.

Задание 4. Составьте приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Практическое занятие №7

Анализ действующего законодательства и оформление правовых документов при применении материальной ответственности сторон трудового договора

Цель работы: Закрепить теоретические знания в области материальной ответственности сторон трудового договора, получить навыки применения гл. 37-39 ТК РФ.

Ход работы:

1. Изучить гл. 37-39 ТК РФ;
2. Решить задачи с применением норм ТК РФ.

Контрольные вопросы:

1. Определите понятие и условия материальной ответственности. В чем отличия от гражданско-правовой ответственности?
2. Могут ли стороны трудового договора изменять основания, условия, пределы материальной ответственности соглашением сторон и при каких условиях сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности? Раскройте содержание каждого условия.
3. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность: перед работником; перед третьими лицами. Раскройте каждое основание материальной ответственности работодателя.

4. Раскройте основания и условия ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника.
5. Дайте общую характеристику Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".
6. Как определяется размер возмещения вреда: в случае причинения вреда здоровью работника? в случае смерти работника? Кто из членов семьи имеет право на возмещение вреда в случае смерти работника (кормильца)?
7. Каков порядок возмещения работодателем ущерба причиненного работнику, третьим лицам?
8. Что такое моральный вред? Как осуществляется компенсация морального вреда работнику?
9. В каких случаях наступает материальная ответственность работника перед работодателем? Назовите виды материальной ответственности работника перед работодателем.

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.07.2013)// "Российская газета", N 256, 31.12.2001
2. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 (ред. от 04.09.2012) "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы".
3. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. N 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности"
4. Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности"

Специальная литература :

1. Азаров Г.П. Материальная ответственность по трудовому праву // СПС КонсультантПлюс.
2. Азаров Г.П. Материальная ответственность по трудовому праву // СПС КонсультантПлюс.
3. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева и др.; отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2012. 815 с.
4. Егорова О.А., Беспалов Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2013. 248 с.

Задание:

Вариант №1

Задача №1. Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный жилой дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту

жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 10 дней.

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

Задача № 2 Фрезеровщику 3-го разряда Макарову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного рабочего мастер цеха поручил изготовить деталь, многие операции обработки, которого относились по сложности к работам 5-го разряда. От такой работы Макаров отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате деталь оказалась браком, на исправление которого пришлось затратить 7 тыс. руб.

Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб? Несет ли материальную ответственность мастер, поручивший Макарову выполнение указанной в задаче работы?

Вариант №2

Задача 1. Работник на автомобиле организации в нерабочее время попал в дорожно-транспортное происшествие. В результате аварии автомашине, принадлежащей организации, причинен ущерб, значительно превышающий средний заработок работника. Виновным в совершении аварии признан водитель другого автомобиля, который принадлежал ему на праве личной собственности. Руководитель организации потребовал от работника полного возмещения ущерба, причиненного использованием автомобиля в нерабочее время. Правомерно ли требование руководителя организации?

Задача 2. Водитель автомобиля с целью спасти жизнь ребенка, выбежавшего на дорогу, свернул с проезжей части. В результате аварии автомобилю организации причинены существенные повреждения, и он не подлежит восстановлению. Из постановления следственных органов об отказе в возбуждении уголовного дела усматривалось, что водитель использовал единственную имеющуюся возможность спасти жизнь ребенка. Руководитель организации обязал работника возместить стоимость автомобиля. Правомерно ли требование руководителя организации?

Практическое занятие № 8

Применение норм трудового и гражданско-процессуального законодательства и оформление правовых документов при урегулировании трудовых споров

Цель работы: Закрепить теоретические знания в области защиты трудовых прав работников, получить навыки применения гл. 56-62 ТК РФ.

Ход работы:

1. Изучить гл. 56-62 ТК РФ;
2. Решить задачи с применением норм ТК РФ.
3. Оформить исковое заявление в суд о восстановлении на работе

Контрольные вопросы:

1. Конституционное право гражданина на индивидуальные и коллективные трудовые споры
2. Трудовые споры: понятие и виды
3. Причины трудовых споров
4. Подведомственность трудовых споров

5. Порядок рассмотрения индивидуальных споров
6. Орган и порядок разрешения трудовых споров

Рекомендуемая литература

Нормативные акты

1. Конституция РФ (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ)
2. Всеобщая декларация прав человека 1948 года
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.07.2013) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001
5. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // "Российская газета", N 12, 20.01.1996.

Специальная литература :

1. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юстицинформ, 2012. 240 с.
2. Егорова О.А., Беспалов Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2013. 248 с.
3. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева и др.; отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2012. 815 с.
4. Сафаралеев М.Р., Шаронов С.А. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (постатейный) // СПС КонсультантПлюс. 2012.

Вариант №1

Задача №1 Доцент Ветров был уволен из института по п. 3 «б» ст. 81 ТК РФ, Приказ об увольнении был издан в соответствии с решением аттестационной комиссии института.

Ветров обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования из-за его не подведомственности СУДУ. Законно ли определение суда? Решите дело по существу.

Задача №2 Старший научный сотрудник НИИ Пономарев был уволен в связи с тем, что не был избран по конкурсу Ученым советом института на новый срок. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Пономарев в исковом заявлении указал, что при проведении конкурса на заседании Ученого совета не было кворума, поэтому его решение не имеет юридической силы.

Подлежит ли рассмотрению данный трудовой спор в суде?

Задание 3. Оформить исковое заявление в суд о восстановлении на работе

Вариант №2

Задача №1 Старший научный сотрудник НИИ Пономарев был уволен в связи с тем, что не был избран по конкурсу Ученым советом института на новый срок. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Пономарев в исковом заявлении указал, что при проведении конкурса на заседании Ученого совета не было кворума, поэтому его решение не имеет юридической силы. Подлежит ли рассмотрению данный трудовой спор в суде?

Задача №2 В связи с производством капитального ремонта складского помещения приказом по предприятию старший кладовщик Шикун был переведен на другую работу комплектовщиком сроком на два месяца с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы. Согласие на такой переход Шикун дал в письменном виде. За указанный срок ремонтные работы закончены

не были из-за отсутствия необходимых строительных материалов. Работник потребовал восстановить его в прежней должности, указав, что обусловленный приказом срок перевода истек, а на более длительный перевод он согласия не давал. Администрация объявила Шикуну строгий выговор.

Дайте оценку обоснованности требований работника в данной ситуации. Какой орган должен разрешить данный спор по существу?

Задание 3. Оформить исковое заявление в суд о восстановлении на работе

5. Критерии оценки практических заданий:

«5»	Принятое решение, разрешающее конкретную юридическую ситуацию, соответствует действующему законодательству; Ответы на вопросы, поставленные в задаче обоснованы ссылками на конкретные НПА. Изложение ответа грамотное, логичное. Обучающийся проецирует решение на реальную действительность, прогнозирует процесс его исполнения, достижения тех целей, ради которых оно принималось; дает оценку правовых последствий действий и бездействия в конкретных ситуациях, высокий уровень культуры исполнения заданий. Подготовленный проект документа соответствует требованиям законодательства .
«4»	Принятое решение, разрешающее конкретную юридическую ситуацию, соответствует действующему законодательству; Ответы на вопросы, поставленные в задаче обоснованы ссылками на конкретные НПА. Изложение ответа имеет отдельные неточности. Обучающийся проецирует решение на реальную действительность, прогнозирует процесс его исполнения, достижения тех целей, ради которых оно принималось; дает оценку правовых последствий действий и бездействия в конкретных ситуациях. В подготовленном проекте документа есть некоторые неточности, легко устранимые.
«3»	Принятое решение, разрешающее конкретную юридическую ситуацию, соответствует действующему законодательству, однако, ответы на вопросы, поставленные в задаче не обоснованы ссылками на конкретные НПА. Обучающийся не способен спроецировать решение на реальную действительность, не прогнозирует процесс его исполнения, достижения тех целей, ради которых оно принималось; не способен дать оценку правовых последствий действий и бездействия в конкретных ситуациях. В подготовленном проекте документа есть некоторые неточности, которые студент не может самостоятельно устранить.
«2»	Принятое решение, разрешающее конкретную юридическую ситуацию, не соответствует действующему законодательству; При изложении ответа допущены неточности, искажающие смысл понятий. Обучающийся не способен дать оценку правовых последствий действий и бездействия в конкретных ситуациях. Подготовленный проект документа соответствует требованиям законодательства