



Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация  
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ВОСТОЧНО-ЕВРОПЕЙСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Пушкинская ул., д. 268, 426008, г. Ижевск. Тел.: (3412) 77-68-24. E-mail: mveu@mveu.ru, www.mveu.ru  
ИНН 1831200089. ОГРН 1201800020641

Филиал Международного Восточно-Европейского колледжа в г.Глазов

31.08.2022 г.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**к выполнению практических работ**

**по учебной дисциплине**

**«ОП.14 Трудовое право»**

для специальности СПО

40.02.02 Правоохранительная деятельность

2022 г.

## Введение

Методические рекомендации для практических занятий по дисциплине «Трудовое право» предназначены для студентов специальности 40.02.02 Правоохранительная деятельность.

Одним из основных условий успешного обучения и подготовки студентов к профессиональной деятельности в современных условиях развития общества является приобретение глубоких знаний в области права и умение использовать эти знания на практике. Практические правовые навыки должны обеспечить обучаемых правильным пониманием складывающихся правоотношений в сфере трудовой деятельности, а также находить верные решения в различных правовых ситуациях, в процессе рассмотрения судебных споров.

Понимание закона, правильное толкование его норм – первая ступень освоения правовой дисциплины. В данных рекомендациях главное внимание уделяется второй ступени овладения правоприменительной деятельности – умению применять правовые нормы в реальных ситуациях на практике.

Прочность, осознанность и действенность знаний учащихся наиболее эффективно обеспечивается при помощи активных методов. Среди них важное место занимают практические занятия по решению задач и конкретных правовых ситуаций. Содержание учебной программы при ограничении времени, отведенном на изучение предмета, требует не столько запоминания, сколько развития умений и навыков самостоятельной работы с учебной литературой и нормативными актами.

Решая эти задачи, организуется проведение практических занятий, в ходе которых разбираются юридические казусы и вырабатываются практические навыки применения юридических знаний.

Методические рекомендации направлены на оказание методической помощи студентам при проведении практических занятий по дисциплине «Трудовое право».

Для решения предлагаемых правовых ситуаций и выполнения задания практической работы требуется хорошо знать нормативный материал, а также изменения в действующем законодательстве.

Данные методические рекомендации преследуют следующие цели:

- расширение и углубление правовых знаний, полученных студентами при изучении теоретического материала данной учебной дисциплины,
- обучение студентов правильно оценивать содержание законов и других нормативно-правовых актов, а также определять порядок их применения при выполнении заданий практической работы и решении конкретных правовых ситуаций

Задачи и цели практических занятий:

*Задачи:* Углубить и закрепить теоретические знания, полученные студентами в ходе изучения теоретической части дисциплины «Трудовое право».

*Учебная цель:* Привить практические навыки решения конкретных юридических ситуаций, юридически грамотного формулирования принятого решения.

*Воспитательная цель:* воспитание активной самостоятельности в учении, правового самосознания, уважения к правовым нормам, повышение уровня интеллектуальной и личностной активности, включенности в процесс учебного познания.

## 1. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Учебной дисциплиной предусмотрен следующий объем практических занятий обучающихся:

Тематика практических занятий	Объем часов по очной форме обучения
Практические занятия обучающегося (всего)	<b>48</b>
Практическое занятие № 1. Принципы трудового права.	2
Практическое занятие №2. Источники трудового права.	2
Практическое занятие №3. Правоотношения в сфере трудового права.	2
Практическое занятие № 4. Социальное партнерство в сфере труда.	2
Практическое занятие № 5. Коллективные договоры и соглашения.	2
Практическое занятие № 6,7 Заключение трудового договора.	4
Практическое занятие № 8. Изменение трудового договора.	2
Практическое занятие № 9,10 Прекращение трудового договора.	4
Практическое занятие № 11. Понятие и виды рабочего времени.	2
Практическое занятие № 12. Понятие и виды времени отдыха.	2
Практическое занятие № 13. Заработная плата.	2
Практическое занятие № 14. Нормирование труда.	2
Практическое занятие № 15. Дисциплина труда.	2

Практическое занятие № 16, 17 Требования и организация охраны труда.	4
Практическое занятие № 18. Материальная ответственность работодателя.	2
Практическое занятие № 19. Материальная ответственность работника.	2
Практическое занятие № 20. Индивидуальные трудовые споры.	2
Практическое занятие № 21,22 Коллективные трудовые споры.	4
Практическое занятие № 23,24 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	4

## **2. ВИДЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ СТУДЕНТОВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

Учебной дисциплиной предусмотрено:

1. Работа с правовыми источниками.
2. Составление правовых документов.
3. Заполнение таблиц.
4. Решение ситуационных задач.
5. Работа в малых группах.
6. Проведение круглого стола.

## **3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ**

Практические занятия проводятся с целью усвоения лекционного курса, углубления и расширения познаний студентов. Они способствуют приобретению опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, приобретению навыков коллективной работы. Практические занятия служат для контроля преподавателем подготовленности студента; закрепления изученного материала; развития умений и навыков устных публичных выступлений по юридической тематике, а также составления письменных юридических документов; умения вести аргументированную дискуссию. При подготовке к практическим занятиям студенту необходимо изучить рекомендованную литературу.

Изучение права базируется преимущественно на нормах кодексов Российской Федерации, федеральных законах. Немаловажным, в то же время, является знание законов

субъектов Российской Федерации по вопросам, отнесенным к их компетенции, а также иных источников права. Такой же юридической силой обладают принципы и нормы международного права, признанные Российской Федерацией.

Следует обратить особое внимание на постановления Пленумов Верховного Суда Российской Федерации, содержащие правовые позиции по многим правовым вопросам, так как они обязательны для судов общей юрисдикции.

Рекомендуется пользоваться изданными комментариями, а также учебниками и учебными пособиями (по выбору). Большое внимание в рамках учебной дисциплины уделяется нормативным правовым актам, регулирующим различные отрасли права. Поскольку за последние несколько лет российское законодательство претерпело (и продолжает претерпевать) существенные изменения, необходимо следить за его актуальностью, фиксировать тенденции его развития. Официальная публикация таких документов производится в Собрании законодательства Российской Федерации, «Российской газете». Несомненным подспорьем здесь будет использование электронных справочно-правовых систем («Гарант», «Консультант Плюс» и др.).

Форма проведения практических занятий может варьироваться в зависимости от проблемы, избранной преподавателем формы проведения занятия, доступности и (или) освещенности материала по теме. Во время проведения практических занятий в форме дискуссий, мозгового штурма и т.п. студенты могут возражать, не соглашаться, доказывать аргументировано свою точку зрения. Допускается, и даже приветствуется исправление студентами недочетов в ответе выступающего, но это следует делать, не перебивая последнего, корректно. На практических занятиях при любой форме могут быть заданы вопросы уточняющего и иного порядка преподавателю.

На практических занятиях студенты получают за работу оценки. В любом случае, если вопрос не был раскрыт, либо раскрыт неполно, преподаватель может брать последнее слово на себя, когда студенты не дошли до правильного ответа. При ответе на поставленные на практических занятиях вопросы следует отвечать, ориентируясь на действующее законодательство. Решение задач должно подтверждаться ссылками на нормативные источники с приведением конкретных ответов на поставленные в задачах вопросы.

## 4. ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

### Практическое занятие №1. Принципы трудового права

**Цель:** приобретение практических навыков работы с информационной правовой системой «Консультант Плюс» и с кодифицированным нормативно-правовым актом ТК РФ .Закрепление полученного в ходе лекций материала на тему принципы трудового права.

#### **Задания.**

##### Задание 1.

Порядок выполнения работы

1. Запустить с рабочего стола браузер для доступа в интернет.
2. Набрать адрес <http://www.consultant.ru> информационной правовой системы «Консультант Плюс».
3. Из Стартового окна перейти в раздел «Законодательство». Ознакомиться с общим построением справочно-информационной правовой системы «Консультант Плюс».
4. Изучить поочередно все подпункты основного меню системы. Зайти в «Карточку поиска», рассмотреть все её элементы.
5. Зайти в режим Правового навигатора. Изучить: особенности поиска информации по конкретному правовому вопросу; двухуровневую структуру словаря; ключевые понятия и группы ключевых понятий; различные виды сортировки списка. Выйти из Правового навигатора.

Задание 2. Доклады. заслушивание и обсуждение докладов по темам:

1. Свобода труда как принцип трудового права;
2. Запрет дискриминации в сфере труда;
3. Запрещение принудительного труда;
4. защита от безработицы и содействие в трудоустройстве
5. обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых;
6. равенство прав и возможностей работников;
7. обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;
8. обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них и др.

9. Понятие и значение принципов трудового права
10. Соотношение принципов трудового права с общеправовыми и межотраслевыми принципами.
11. Общая характеристика принципов трудового права: их структура, содержание и закрепление в нормах трудового права.

### Критерии оценки:

**Оценка «отлично»** ставится, если студент выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи.

**Оценка «хорошо»** ставится, если студент выполнил требования к оценке "5", но допущены 2-3 недочета.

**Оценка «удовлетворительно»** ставится, если студент выполнил работу не полностью, в ходе проведения работы были допущены ошибки.

**Оценка «неудовлетворительно»** ставится, если студент выполнил работу не полностью, в ходе проведения работы были допущены существенные ошибки.

## Практическое занятие №2. Источники трудового права

**Цель:** ознакомление с источниками трудового права России.

### Задания.

Задание 1. Выберите правильные ответы. Система источников трудового права включает...

1	Трудовые обычаи
2	Международно-правовые акты о труде, ратифицированные конвенции МОТ
3	Федеральные нормативные правовые акты
4	Постановления Пленума Верховного Суда РФ
5	Нормативные правовые акты субъектов РФ
6	Акты органов местного самоуправления
7	Локальные нормативные акты
8	Трудовые договоры
9	Коллективный договор
10	Соглашения (отраслевые; территориальные; региональные и т. п.)
11	Конституция РФ
12	Указы президента РФ
13	Постановления Правительства РФ
14	Определения Конституционного Суда РФ

Задание 2. Ознакомьтесь с положениями Конвенций МОТ. Проведите сравнительно-правовой анализ ст. 4 ТК РФ « Запрещение принудительного труда» и Конвенции МОТ №29 « О принудительном или обязательном труде», Конвенции МОТ № 105 « Об упразднении принудительного труда»

Ответьте письменно на вопросы:

1. Конвенция МОТ-это.....
2. Рекомендация МОТ-это.....

Задание 3. Расположите указанные ниже нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в порядке убывания их юридической силы: коллективный договор; указ Президента РФ; закон субъекта РФ; постановление Минздравсоцразвития России; Трудовой кодекс РФ; правила внутреннего трудового распорядка; отраслевое соглашение; Конституция РФ; постановление Правительства РФ; конвенция МОТ; федеральный закон; постановление органа исполнительной власти субъекта РФ.

Задача 4. Определите, какие из указанных ниже вопросов могут быть урегулированы законодательством субъекта РФ:

- формы участия работников в управлении организацией;
- дополнительные гарантии работникам, высвобождаемым из организаций в связи с ликвидацией или сокращением штата;
- порядок регистрации трудовых договоров, заключенных работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями;
- минимальный размер оплаты труда;
- дополнительные виды дисциплинарных взысканий;
- порядок регистрации коллективных договоров;
- дополнительные нерабочие дни.

Задача 5. Определите, какой из актов, содержащий нормы трудового права, будет действовать в случае возникновения коллизии и при каких условиях:

- локальный нормативный акт или нормативный акт органа местного самоуправления;
- закон субъекта РФ или указ Президента РФ;
- коллективный договор или индивидуальный трудовой договор;
- нормативный правовой акт органа исполнительной власти субъекта РФ или отраслевое соглашение, заключенное на федеральном уровне;
- федеральный закон или рекомендация МОТ.

### **Критерии оценки**

**«Отлично».** Выставляется студенту, если задание выполнено полностью. Студент владеет категориальным аппаратом, может решить поставленную перед ним задачу.



**«Хорошо».** Выставляется студенту, если задание выполнено с незначительными погрешностями. Студент владеет категориальным аппаратом, может решить поставленную перед ним задачу.

**«Удовлетворительно».** Выставляется студенту, если задание выполнено только наполовину правильно, недостаточно грамотно владеет категориальным аппаратом, частично решил поставленную перед ним задачу.

**«Неудовлетворительно».** Выставляется студенту, если задание выполнено неправильно, не владеет категориальным аппаратом, не смог решить поставленную перед ним задачу.

### **Практическое занятие №3. Правоотношения в сфере трудового права.**

**ДИСКУССИЯ.** Цель: ознакомление и изучение понятий правоотношения, содержание правоотношения, субъекты правоотношений, а также основания возникновения правоотношений в сфере труда

Методики проведения занятия:

«Вопрос – ответ» – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

«Обсуждение вполголоса». Данная методика предполагает проведение закрытой дискуссии в микрогруппах, после чего проводится общая дискуссия, в ходе которой мнение своей микрогруппы докладывает ее лидер и это мнение обсуждается всеми участниками.

Методика эстафеты. Каждый заканчивающий выступление участник может передать слово тому, кому считает нужным.

План проведения занятия:

1. Подготовить вопросы, выносимые на дискуссию.

Тематика:

1. Понятие трудового правоотношения, его признаки.
2. Основания возникновения и прекращения трудового правоотношения.
3. Содержание правоотношения.
4. Субъекты трудового правоотношения.

Вопросы, выносимые на обсуждение:

1. Понятие, виды и общая характеристика трудовых отношений в сфере труда.
2. Понятие, признаки и содержание трудовых правоотношений.
3. Возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений.
4. Понятие субъектов трудового права.
5. Трудовая правосубъектность.
6. Физические лица (граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства как субъекты трудового права – работники.
7. Юридические лица как субъекты трудового права (работодатели).
8. Физические лица как работодатели.
9. Профессиональные союзы, иные представители работников и объединения работодателей как субъекты трудового права.

Обеспечить широкое вовлечение в разговор как можно большее количества студентов, а лучше — всех;

3. Не оставлять без внимания ни одного неверного суждения, но не давать сразу же правильный ответ; к этому следует подключать студентов, своевременно организуя их критическую оценку;

4.Сравнивать разные точки зрения, вовлекая студентов в коллективный анализ и обсуждение.

5. Проанализировать и оценить проведенную дискуссию, подвести итоги, результаты. Для этого надо сопоставить сформулированную в начале дискуссии цель с полученными результатами, сделать выводы, вынести решения, оценить результаты, выявить их положительные и отрицательные стороны.

6.Помочь участникам дискуссии прийти к согласованному мнению, чего можно достичь путем внимательного выслушивания различных толкований, поиска общих тенденций для принятия решений.

7.Принять групповое решение совместно с участниками. При этом следует подчеркнуть важность разнообразных позиций и подходов.

8. В заключительном слове подвести группу к конструктивным выводам, имеющим познавательное и практическое значение.

9.Добиться чувства удовлетворения у большинства участников, т.е. поблагодарить всех студентов за активную работу, выделить тех, кто помог в решении проблемы.

#### **1. Ожидаемые результаты:**

- формирование у студентов правильного отношения к исполнению норм действующего законодательства, в том числе соблюдения норм Конституции РФ о правах и обязанностях граждан Российской Федерации.

- формирование личности студентов, мотивов их деятельности, совершенствование знаний, навыков и умений.

#### **Критерии оценки:**

оценка «**отлично**» выставляется студенту, если им в ходе занятия проявлена творческая активность, высказано большее, чем у других участников количество правильных вариантов решения, ответы наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

оценка «**хорошо**» выставляется студенту принявшему активное участие в занятии, высказанные идеи разнообразны и применимы на практике, однако допущены незначительные ошибки.

оценка «**удовлетворительно**» выставляется студенту при знании материала, понимании проблем, но при недостаточной творческой активности и минимуме идей по решению обсуждаемых проблем;

оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту допустившего грубые ошибки при изложении материала, отсутствии творческой активности и идей по решению обсуждаемых проблем.

Задание 2. Заполните таблицу.

Сравнительная характеристика правового статуса субъектов трудового права

Виды субъектов	Трудовая	Основные	Основные	Ответственность
----------------	----------	----------	----------	-----------------

	правосубъектность	права	обязанности	
Работники				
Работодатели				
Представители работников				
Представители работодателей				
Органы службы занятости и трудоустройства				
Юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров				
Органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства				

### Критерии оценки

**«Отлично».** Выставляется, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практической работы, ответил на все поставленные вопросы в таблице.

**«Хорошо».** Выставляется, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практической работы, ответил почти на все поставленные вопросы в таблице.

**«Удовлетворительно».** Выставляется, если студент в целом освоил материал практической работы, ответил не на все вопросы таблицы, но допустил ошибки

**«Неудовлетворительно».** Выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала практической работы, не смог ответить на поставленные в таблице вопросы или допустил большое количество ошибок.

### Практическое занятие № 4. Социальное партнерство в сфере труда

**Цель:** ознакомление с понятиями социального партнерства, представителями социально-партнерских отношений, а также формирование навыков разрешения ситуаций по определению оснований привлечения к юридической ответственности.

**Задание:** решить задачи с применением трудового кодекса РФ и иными нормативно-правовыми актами регламентирующими вопрос социального партнерства, например Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ

*Алгоритм выполнения*

Решать практические задачи необходимо в следующей последовательности:

- внимательно прочитать условие задачи, сущность возникшего спора и все обстоятельства дела, проанализировать доводы сторон;
- проанализировать нормативные акты, регулирующие данные отношения, и объяснить, почему именно их следует применять в указанных случаях.
- решение задач должно подтверждаться ссылками на нормативные источники с приведением конкретных ответов на поставленные в задачах вопросы.

### **Методические указания к решению ситуационных задач**

Внимательно прочитайте задачу. Уясните ее содержание и поставленные вопросы. Определите обстоятельства, которые являются решающими для принятия основанного на законодательстве решения. Прежде чем ответить на поставленные вопросы, следует осмыслить все понятия, необходимые для решения задачи: выяснять, какие правоотношения существуют между сторонами, какие юридические факты (события, активное или пассивное действие) лежат в их основе, каковы субъекты и объект правоотношения, каковы права и обязанности сторон (содержание правоотношения).

Определив характер правоотношения, необходимо установить, рассуждая, дать полные и аргументированные ответы на поставленные в задаче вопросы с обязательной ссылкой на соответствующие статьи ТК РФ

#### **Задача №1**

На общем собрании работников было предложено создать профессиональный союз. В ходе обсуждения возник ряд вопросов, без четкого ответа на которые работники не могли прийти к единому решению. Так, не совсем ясно было, что такое профсоюз и чем он может и должен заниматься на производстве в современных условиях. Подготовьте аргументированные ответы на вопросы работников. Как вы считаете, выгодно ли в современных условиях создавать профсоюз и состоять в нем?

#### **Задача 2.**

Слесарь Артамонов был уволен за нарушение трудовой дисциплины – прогул, вызванный самовольным оставлением работы. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула, обосновывая это тем, что он решил воспользоваться днями отпуска, которые не смог ранее использовать полностью. При этом он ссылаясь на нарушение администрацией коллективного договора, в котором предусмотрено, что для увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины необходимо согласие профсоюзного комитета организации. Суд в иске Артамонову отказал, т.к. данное положение коллективного договора противоречит Трудовому кодексу, оно существенно ограничивает права работодателя и не способствует укреплению трудовой дисциплины. Правомерно ли включение в коллективный договор указанного условия о порядке увольнения за нарушение трудовой дисциплины? Как решить данный спор? Каким образом в действующем законодательстве происходит согласование с выборными профсоюзными органами?

### Критерии оценки:

Оценка «**отлично**» выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ со ссылками на нормативные правовые акты.

Оценка «**хорошо**» выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, но допустил незначительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту, если он неправильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

## Практическое занятие №5. Коллективные договоры и соглашения

**Цель:** научиться работать с ТК РФ, с локальным нормативным актом используя методы анализа и сравнительно-правовой. Активный метод обучения – юридический анализ коллективного договора

**Задания:** Проанализировать приведенный ниже коллективный договор на предмет соответствия действующему трудовому законодательству

### Коллективный договор N \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ года

\_\_\_\_\_

*(наименование организации)*

на \_\_\_\_\_ год (годы)

#### 1. Общие положения. Основные права и обязанности работника и работодателя

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: \_\_\_\_\_, именуем \_\_\_\_\_ далее "Работодатель", в лице \_\_\_\_\_, и работники организации в лице \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_

*(наименование профсоюзной (профсоюзных) организации, иные избранные работниками представители)*

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### 1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

### Переобучение. Условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с

учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в организации:

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также следующие условия \_\_\_\_\_, не ухудшающие положения работника.

2.3. Помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для \_\_\_\_\_.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (а также выплачивает компенсацию в размере \_\_\_\_\_).

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;



10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается \_\_\_\_\_ или более работников в течение \_\_\_\_\_ календарных дней.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше \_\_\_\_ лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- \_\_\_\_\_.

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. При увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины - с \_\_\_\_ лет, женщины - с \_\_\_\_ лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения ими пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

### **3. Рабочее время**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, имеют также следующие лица: \_\_\_\_\_.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин,

работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

#### 4. Время отдыха

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодно до " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник в праве получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее \_\_\_\_\_ календарных

дней, работникам, занятым на работах по \_\_\_\_\_, - \_\_\_\_\_ календарных дней.

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника - \_\_\_\_\_ дня;
- б) свадьбой детей - \_\_\_\_\_ дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - \_\_\_\_\_ дня;
- г) рождением ребенка - \_\_\_\_\_ дня.

## 5. Оплата труда

5.1. В организации устанавливается следующая система оплаты труда: \_\_\_\_\_ (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, индивидуальная, коллективная). Вариант: труд работников \_\_\_\_\_ оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им выплачиваются премии за \_\_\_\_\_ в соответствии со штатным расписанием (Приложение N \_\_\_\_\_ к коллективному договору). Труд рабочих оплачивается исходя из тарифных ставок, указанных в Приложении N \_\_\_\_\_ к коллективному договору, и разрядов выполняемых работ. Кроме того, им выплачиваются премии за \_\_\_\_\_ в соответствии со штатным расписанием.

Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в \_\_\_\_\_ (трудовом договоре, положении об оплате труда).

5.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

5.3. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.4. Минимальная оплата труда в организации составляет \_\_\_\_\_. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

5.5. Заработная плата выплачивается \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_ числа каждого месяца в кассе \_\_\_\_\_ (перечисляется через банк в следующем порядке: \_\_\_\_\_). При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более \_\_\_\_\_ (одного) месячного заработка.

Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории предприятия-заказчика и т.п.), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату по почте за счет предприятия.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ (могут быть указаны конкретные размеры индексации) и исходя из имеющихся у предприятия средств.

Вариант: Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы не реже \_\_\_\_\_ (одного) раза в квартал (ежемесячно).

5.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до \_\_\_\_\_% от месячного оклада (тарифной ставки).

5.8. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

5.9. За каждый час ночной работы производится доплата в размере \_\_\_\_\_% тарифной ставки (должностного оклада).

Вариант: за каждый час работы в вечернюю смену производится доплата в размере \_\_\_\_\_%, в ночную смену - в размере \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада. Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов). Вечерней является смена, которая непосредственно предшествует ночной.

5.10. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.11. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за выслугу лет (при работе более \_\_\_\_\_), за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день, за \_\_\_\_\_.

Размеры надбавок определяются Работодателем, но не могут быть менее \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада и выше \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада.

5.12. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за три календарных месяца, предшествующих отпуску.

5.13. Работникам, непрерывно проработавшим в организации указанное ниже количество лет, выплачивается единовременное вознаграждение в следующих размерах:

- при стаже \_\_\_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ рублей;
- при стаже \_\_\_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ рублей;
- при стаже \_\_\_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ рублей;
- при стаже \_\_\_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ рублей;
- при стаже \_\_\_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ рублей;

5.14. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

## **6. Условия работы. Охрана и безопасность труда**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников**

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

7.3. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие:

- инвалидам I группы - в размере \_\_\_\_\_;
- инвалидам II группы - в размере \_\_\_\_\_;
- инвалидам III группы - в размере \_\_\_\_\_.

Также работникам компенсируются расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме.

7.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## **8. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам**

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств организации.

8.3. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь к очередному ежегодному основному отпуску в размере не менее \_\_\_\_% среднего месячного заработка за последние три месяца.

8.4. Работодатель обязан обеспечивать все категории работников спецодеждой улучшенного качества с логотипом.

8.5. Работодатель обязуется выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь:

- при стаже работы от \_\_\_\_ до \_\_\_\_ лет - в размере \_\_\_\_\_;
- при стаже работы от \_\_\_\_ до \_\_\_\_ лет - в размере \_\_\_\_\_;
- при стаже работы от \_\_\_\_ до \_\_\_\_ лет - в размере \_\_\_\_\_;
- при стаже работы свыше \_\_\_\_ до \_\_\_\_ лет - в размере \_\_\_\_\_.

8.6. Работодатель обязуется оказывать ежемесячную помощь бывшим работникам - неработающим пенсионерам в размере не менее \_\_\_\_\_.

8.7. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере \_\_\_\_\_ и компенсируются расходы на погребение.

8.8. Работодатель обязуется оплачивать в \_\_\_\_\_ размере работникам проезд на общественном транспорте, лечение, стоимость питания.

8.9. Работодатель обязуется предоставлять беспроцентные займы работникам в сумме не более \_\_\_\_\_ в следующих случаях: \_\_\_\_\_

### **9. Социально-бытовое обслуживание работников**

9.1. Работодатель обязуется компенсировать расходы на пребывание детей работников в детских садах, яслях, оздоровительных лагерях и других аналогичных учреждениях в размере не менее \_\_\_\_%. Семьям, имеющим более трех детей, матерям-одиночкам указанные расходы компенсируются в полном объеме.

9.2. Работодатель обязуется организовать в летний период на всех крупных строительных объектах организации душевые.

9.3. Работодатель обязуется для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения электрочайниками, электроплитами и холодильниками.

### **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на \_\_\_\_\_ (не более 3 лет). Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.



10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение \_\_\_\_ дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя: \_\_\_\_\_

От Работников: \_\_\_\_\_

#### **Критерии оценки:**

**Оценка «отлично»** ставится, если студент выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи.

**Оценка «хорошо»** ставится, если студент выполнил требования к оценке "5", но допущены 2-3 недочета.

**Оценка «удовлетворительно»** ставится, если студент выполнил работу не полностью, в ходе проведения работы были допущены ошибки.

**Оценка «неудовлетворительно»** ставится, если студент выполнил работу не полностью, в ходе проведения работы были допущены существенные ошибки.

### **Практическое занятие № 6,7 Заключение трудового договора**

Цель: изучить порядок приема на работу и оформление трудовых отношений, трудового договора и иных документов.

Активный метод обучения.

Задание 1. Студенты разбиваются на группы. Каждая группа готовит следующие документы, необходимые для оформления на работу: заявление, трудовой договор. Также необходимо изучить структуру приказа о приеме на работу и структуру личной карточки работника.

### *Алгоритм выполнения*

Порядок приема сотрудника на работу проходит 6 основных этапов:

**1 этап.** Проверка предоставленных соискателем документов. В зависимости от требований работодателя кандидат должен подтвердить образование, опыт работы, владение различными навыками.

**2 этап.** Ознакомление нового сотрудника с внутренними документами организации под роспись. Среди наиболее распространенных выделяются: должностная инструкция; правила внутреннего распорядка; требования по дресс-коду или коммерческой тайне.

**3 этап.** Согласование и подписание трудового договора. Документ составляется как минимум в 2-х экземплярах, подписывается сотрудником и представителем работодателя.

**4 этап.** Подготовка приказа о приеме на работу: для одного сотрудника форма №Т-1; для учета группы специалистов №Т-1а. Приказ содержит краткие выжимки сути трудового договора: величину оклада; наличие испытательного срока; должность, отдел.

**5 этап.** Оформление личной карточки по форме №Т-2. На данном этапе информация о новом сотруднике подается в бухгалтерию для открытия лицевого счета и внесения данных в таблицу учета рабочего времени. Также на специалиста может быть заведено личное дело, если это предусмотрено распорядком организации.

**6 этап.** Внесение сведений в трудовую книжку. В случае если сотрудник устраивается на работу впервые, то такой документ заводится работодателем.

### *Алгоритм структуры заявления о приеме на работу*

Перед началом трудовых отношений сотрудник составляет заявление на работу (образец которого не утвержден). Бланк документа может быть разработан организацией по своему усмотрению. Обязательно отражение следующих данных:

- фамилия, имя, отчество работника;
- наименование должности и Ф.И.О. руководителя, кому адресовано заявление;
- должность, на которую претендует новый сотрудник;
- дата начала исполнения трудовых обязанностей;
- дата составления документа;
- личная подпись сотрудника.

### *Справочная информация*

Генеральному директору  
ООО «Констанция»  
П.Р. Зарубинскому  
от Нарышкиной Александры Павловны

## ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу принять меня с 12.10.2016 года в ООО «Констанция» на должность администратора с должностным окладом в 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей в месяц с испытательным сроком длительностью 3 (три) месяца.

11.10.2016 г. /Нарышкина/ А.П. Нарышкина

### *Алгоритм структуры трудового договора*

Содержание трудового договора:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция.
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;

иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Справочная информация

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

г. \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

в лице, действующего на основании, именуемый в дальнейшем «**Работодатель**», с одной стороны, и гр. , паспорт: серия , № , выданный , проживающий по адресу: , именуемый в дальнейшем «**Работник**», с другой стороны, именуемые в дальнейшем «**Стороны**», заключили настоящий договор, в дальнейшем «**Договор**», о нижеследующем:

### 1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1. Работник принимается к Работодателю для выполнения работы в должности в .

1.2. Работник обязан приступить к работе с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.3. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами и заключен на неопределенный срок.

1.4. Работа по настоящему договору является для Работника основной.

1.5. Местом работы Работника является по адресу: .

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работник подчиняется непосредственно Генеральному директору.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Выполнять следующие должностные обязанности: .

2.2.2. Соблюдать установленные Работодателем Правила внутреннего трудового распорядка, производственную и финансовую дисциплину, добросовестно относиться к исполнению своих должностных обязанностей, указанных в п.2.2.1. настоящего трудового договора.

2.2.3. Беречь имущество Работодателя, соблюдать конфиденциальность, не разглашать информацию и сведения, являющиеся коммерческой тайной Работодателя.

2.2.4. Не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности Работодателя, без разрешения его руководства.

2.2.5. Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии.

2.2.6. Способствовать созданию на работе благоприятного делового и морального климата.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора. Работодатель вправе требовать от Работника выполнения обязанностей (работ), не обусловленных настоящим трудовым договором, только в случаях, предусмотренных законодательством о труде РФ.

2.3.2. Обеспечить безопасные условия работы в соответствии с требованиями Правил техники безопасности и законодательства о труде РФ.

2.3.3. Оплачивать труд Работника в размере, установленном в п.3.1. настоящего трудового договора.

2.3.4. Выплачивать премии, вознаграждения в порядке и на условиях, установленных Работодателем, оказывать материальную помощь с учетом оценки личного трудового участия Работника в работе Работодателя в порядке, установленном Положением об оплате труда и иными локальными актами Работодателя.

2.3.5. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.3.6. Оплачивать в случае производственной необходимости в целях повышения квалификации Работника его обучение.

2.3.7. Ознакомить Работника с требованиями охраны труда и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4. Работник имеет следующие права:

- право на предоставление ему работы, указанной в п.1.1. настоящего трудового договора;
- право на своевременную и в полном размере выплату заработной платы;
- право на отдых в соответствии с условиями настоящего трудового договора и требованиями законодательства;
- иные права, предоставленные работникам Трудовым кодексом РФ.

2.5. Работодатель имеет право:

- поощрять Работника в порядке и размерах, предусмотренных настоящим трудовым договором, коллективным договором, а также условиями законодательства РФ;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- осуществлять иные права, предоставленные ему Трудовым кодексом РФ.

## 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА

3.1. За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается должностной оклад в размере рублей в месяц.

3.2. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др. Работнику производятся соответствующие доплаты:

3.2.1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

3.2.2. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере, определяемом дополнительным соглашением к настоящему договору.

3.2.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3. Время простоя по вине работодателя, если Работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.4. Условия и размеры выплаты Обществом Работнику поощрений устанавливаются в коллективном трудовом договоре.

3.5. Работодатель выплачивает заработную плату Работнику в соответствии с «Положением об оплате труда» в следующем порядке: .

3.6. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

#### **4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

4.1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 (сорок) часов. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.2. В течение рабочего дня Работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания с ч. до ч., который в рабочее время не включается.

4.3. Труд Работника по должности, указанной п.1.1. договора, осуществляется в нормальных условиях.

4.4. Работнику ежегодно предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в Обществе. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по просьбе Работника отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы в Обществе. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данном Обществе.

4.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

#### **5. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКА**

5.1. Работник подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ.

## 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. На период действия настоящего договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ, локальными актами Работодателя и настоящим договором.

## 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

7.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно трудовому законодательству РФ.

7.2. Работодатель несет перед Работником материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

7.3. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и(или) бездействием Работодателя.

## 8. ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА

8.1. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством РФ.

8.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

9.2. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон с момента его подписания сторонами. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

9.3. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

9.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

9.5. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

## 10. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА И ПЛАТЁЖНЫЕ РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

**Работодатель:** ..... **Работник:**

## 11. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель \_\_\_\_\_

Работник \_\_\_\_\_

Информация для ознакомления

от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД  
по ОКПО

Код
0301001

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

Номер документа	Дата составления

**ПРИКАЗ  
(распоряжение)  
о приеме работника на работу**

**Принять на работу**

	Дата
С	
По	

Табельный номер

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

В \_\_\_\_\_  
(структурное подразделение)

\_\_\_\_\_  
(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

\_\_\_\_\_  
(условия приема на работу, характер работы)

с тарифной ставкой (окладом) \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_\_ коп.  
(цифрами)

надбавкой \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_\_ коп.  
(цифрами)

с испытанием на срок \_\_\_\_\_ месяца(ев)

Основание:

Трудовой договор от “ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Руководитель организации \_\_\_\_\_  
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен \_\_\_\_\_ “ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
(личная подпись)

Информация для ознакомления

ООО «Апельсин»

Форма по ОКУД  
по ОКПО

Код
0301002
02020202

Дата составления	Табельный номер	Идентификационный номер налогоплательщика	Номер страхового свидетельства государственного пенсионного страхования	Алфавит	Характер работы	Вид работы (основная, по совместительству)	Пол (мужской, женский)
01.03.2018	417	781055443322	112-233-445-56	С	Постоянно	основная	М

(наименование организации)

### Личная карточка работника

#### I. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Трудовой договор	номер	421
	дата	01.03.2018

1. Фамилия Семенов Имя Валерий Отчество Семенович

2. Дата рождения	<u>11.07.1978</u> (день, месяц, год)	Код
3. Место рождения	<u>г. Севастополь</u> по ОКATO	<u>67</u>
4. Гражданство	<u>гражданин Российской Федерации</u> по ОКИН	<u>1</u>
5. Знание иностранного языка	<u>Немецкий</u> <u>со словарем</u> по ОКИН (наименование) (степень знания)	<u>1</u>
6. Образование	<u>высшее</u> по ОКИН (среднее (полное) общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное)	<u>07</u>

Наименование образовательного учреждения	Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний			Год окончания
	наименование	серия	Номер	
<u>Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики</u>	<u>диплом</u>	<u>А</u>	<u>223344</u>	<u>2005</u>
Квалификация по документу об образовании	Направление или специальность по документу			
<u>Экономист</u>	<u>Экономика труда</u> Код по ОКCO			<u>080104</u>

### Критерии оценки составления проектов правовых документов

**«Отлично».** Студент правильно составил проекты документов для оформления на работу, показал знание их составных частей, продемонстрировал правильное применение правил, приемов и средств юридической техники при их составлении, знание трудового законодательства.

**«Хорошо».** Студент правильно составил проекты документов для оформления на работу, показал знание их составных частей, знание трудового законодательства, но продемонстрировал неточности в правильности применения правил, приемов и средств юридической техники при их составлении.

**«Удовлетворительно».** Студент продемонстрировал владение навыками по составлению проектов документов для оформления на работу, но при этом допустил неточности, в том числе в части знания содержания норм трудового законодательства и правил, приемов и средств юридической техники.

**«Неудовлетворительно».** Студент не правильно составил проекты документов для оформления на работу, не показал знание их составных частей и знание трудового законодательства, продемонстрировал неточности в правильности применения правил, приемов и средств юридической техники при их составлении.



## **Практическое занятие № 8. Изменение трудового договора**

Цель: уметь применять нормы трудового права на практике.

Задание: Решение ситуационных задач

### *Алгоритм выполнения*

Решать практические задачи необходимо в следующей последовательности:

- внимательно прочитать условие задачи, сущность возникшего спора и все обстоятельства дела, проанализировать доводы сторон;
- если в задаче приведено решение суда или иного органа, требуется оценить его обоснованность и законность;
- проанализировать нормативные акты, регулирующие данные отношения, и объяснить, почему именно их следует применять в указанных случаях.
- для обоснования решения использовать руководящие постановления Пленумов Верховного суда РФ
- решение задач должно подтверждаться ссылками на нормативные источники с приведением конкретных ответов на поставленные в задачах вопросы.

### **Методические указания к решению ситуационных задач**

Внимательно прочитайте задачу. Уясните ее содержание и поставленные вопросы. Определите обстоятельства, которые являются решающими для принятия основанного на законодательстве решения. Прежде чем ответить на поставленные вопросы, следует осмыслить все понятия, необходимые для решения задачи: выяснять, какие правоотношения существуют между сторонами, какие юридические факты (события, активное или пассивное действие) лежат в их основе, каковы субъекты и объект правоотношения, каковы права и обязанности сторон (содержание правоотношения).

Определив характер правоотношения, необходимо установить какими нормами трудового законодательства оно регулируется и, рассуждая, дать полные и аргументированные ответы на поставленные в задаче вопросы с обязательной ссылкой на соответствующие статьи ТК РФ.

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 менялось. Васильева отказалась от такого перемещения, полагая что

такое изменение условий труда является изменением определенных сторонами условиями трудового договора, а следовательно имеет место перевод, требующий ее согласия. *Дайте оценку ситуации. Чем отличается перевод от перемещения?*

Задача 2. В организации производятся изменения определенных сторонами условий трудового договора. В целях предотвращения массового увольнения работников по п.7 ст.77 администрация ввела режим неполного рабочего времени в соответствии со ст.74 ТК РФ, но при этом не было учтено мнение выборного профсоюзного органа.

Ряд работников не согласился работать в режиме неполного рабочего времени и были уволены по п.2 ст.81 ТК РФ (сокращение штата).

*Дайте правовой анализ ситуации.*

*Какой порядок получения мнения выборного профсоюзного органа?*

*Какие правовые последствия не учета мнения профоргана?*

*Почему, на ваш взгляд, увольнение работников в приведенном случае производится по п.2 ст.81 ТК РФ, а не по п.7 ст.77 ТК РФ?*

Задача 3. Водитель автомобиля был лишен водительских прав за нарушение правил дорожного движения сроком на 1 год. Администрация организации в связи с этим издала приказ о переводе водителя автомобиля автослесарем. Водитель автомобиля от такого перевода отказался, но ежедневно выходил на работу, но к работе автослесарем не приступал. Дайте правовую оценку ситуации.

### **Критерии оценки:**

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ со ссылками на нормы ТК РФ.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, но допустил незначительные ошибки в отношении ссылок на нормы Конституции РФ.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормы ТК РФ.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он неправильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормы ТК РФ.

Задание.2 заполните таблицу со ссылками на статьи ТК РФ

Перевод	
Виды переводов	Основания со ссылкой на ст.ТК
Постоянные	
Временные	
Внутри организации ( за пределами организации)	
Перевод по инициативе работника	
Перевод по инициативе работодателя	
Перевод по инициативе третьих лиц.	

### Критерии оценки:

**«Отлично».** Студент правильно составил таблицу со ссылками на статьи ТК РФ,

**«Хорошо».** Студент правильно составил таблицу, но продемонстрировал неточности в правильности ее оформления( например, нет ссылки на нпа).

**«Удовлетворительно».** Студент продемонстрировал владение навыками по заполнению таблицы, но при этом допустил неточности.

**«Неудовлетворительно».** Студент не правильно заполнил таблицу или не пытался ее заполнить.

## Практическое занятие № 9,10 Прекращение трудового договора

Цель: освоить теоретические моменты и уметь применять нормы трудового права на практике.

Задание 1. Просмотр и обсуждение презентаций по основаниям расторжения трудового договора

1.соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);

2. истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3. расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80)

4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ) и др.

Вопросы для обсуждения: Экспресс-опрос. На занятии или в конце лекционного занятия проводится экспресс-опрос с целью выявления степени усвоения студентами изученного (прослушанного) материала. Проводится в форме или письменной (анкетирование), или устного опроса, состоящего из минимального числа закрытых вопросов по соответствующей теме (по вопросам плана семинарского занятия). Вопросы :

1. Правовые последствия расторжения трудового договора.
2. Назовите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, связанные с виной работника
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
5. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящих от воли сторон.
6. Порядок расторжения трудового договора. Выходное пособие и иные компенсации при увольнении.

### **Критерии оценки презентации**

**«Отлично».** Презентация включает не менее 12 кадров основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные) ошибки.

**«Хорошо».** Презентация включает не менее 12 кадров основной части. В презентации полностью раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы; четко определена структура презентации; имеются незначительные фактические (содержательные) ошибки и орфографические и стилистические ошибки (не более трех).

**«Удовлетворительно».** Презентация включает менее 12 кадров основной части. В презентации не полностью раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы; четко определена структура презентации; имеются незначительные фактические (содержательные) ошибки и орфографические и стилистические ошибки (не более пяти).

**«Неудовлетворительно».** Презентация включает менее 12 кадров основной части. В презентации не раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы; не четко определена структура; имеются фактические (содержательные) ошибки и орфографические и стилистические ошибки (более пяти).

Задание: Решить в соответствии с требованиями ситуационную задачу:

### **Методические указания к решению ситуационных задач**

Внимательно прочитайте задачу. Уясните ее содержание и поставленные вопросы. Определите обстоятельства, которые являются решающими для принятия основанного на законодательстве решения. Прежде чем ответить на поставленные вопросы, следует осмыслить все понятия, необходимые для решения задачи: выяснять, какие правоотношения существуют между сторонами, какие юридические факты (события, активное или пассивное действие) лежат в их основе, каковы субъекты и объект правоотношения, каковы права и обязанности сторон (содержание правоотношения).

Определив характер правоотношения, необходимо установить, рассуждая, дать полные и аргументированные ответы на поставленные в задаче вопросы с обязательной ссылкой на соответствующие статьи ТК РФ

Задача 1. Продавец универмага Королева 10 августа письменно предупредила администрацию об увольнении по собственному желанию с 15 августа. В заявлении она указала, что вступила в брак и переезжает по месту жительства мужа в другой город. Администрация не возражала против увольнения Королевой по истечении двух недель, с чем та не согласилась и просила уволить ее в указанный срок.

*Каков порядок увольнения в данном случае?*

Задача 2. Библиотекарь Ряпкина распивала спиртные напитки и курила вместе с учеником 11 класса Абрамовичем около здания школы. Директор школы Богомолов был возмущен подобными действиями, объявил Ряпкиной выговор и уволил ее по п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ.

*Правомерны ли действия Директора школы? Каков порядок применения дисциплинарных взысканий? Обоснуйте законность (незаконность) применения к Ряпкиной увольнения в качестве дисциплинарного взыскания.*

Задача 3. Главный бухгалтер ООО «Трудный путь» Тунцова несколько раз опоздала на работу, о чем был составлен соответствующий акт. Директор издал приказ о наложении дисциплинарного взыскания - выговора. После налоговой проверки выяснилось, что в организации не организован бухгалтерский учет: нет необходимой бухгалтерской документации, а годовой баланс не составлен в срок. Не дождавшись окончания проверки, директор ОАО «Трудный путь» издал приказ о лишении Тунцовой квартальной премии, кроме того, ей был перенесен отпуск с июля месяца на сентябрь месяц, не предоставлен дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, не выплачены дивиденды. Через неделю Тунцова была уволена по п.5 ст. 81 ТК РФ.

*Правомерны ли действия директора ООО?*

Задача 4. Петрова, проработавшая в должности инженера предприятия 12 лет, была уволена по сокращению штата. Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что она является студенткой вечернего отделения вуза, имеет на иждивении двух маленьких детей. На работе всегда характеризовалась положительно, имеет большое количество поощрений, повышает свою квалификацию. Оставленный на работе инженер Серов, имеющий высшее образование, работает на данном предприятии только 8 месяцев, его стаж работы инженером 2 года, иждивенцев не имеет. *Какое решение примет суд?*

### **Критерии оценки:**

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ со ссылками на нормативные правовые акты.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, но допустил незначительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он неправильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

## Практическое занятие № 11. Понятие и виды рабочего времени

**Цель** – обобщение, систематизация, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по теме «Понятие и виды рабочее времени» Научиться использовать нормы Трудового кодекса РФ для разрешения ситуаций, связанных с рабочим временем

**Задание:** Решите в соответствии с требованиями ситуационные задачи.

### Методические указания к решению ситуационных задач

Внимательно прочитайте задачу. Уясните ее содержание и поставленные вопросы. Определите обстоятельства, которые являются решающими для принятия основанного на законодательстве решения. Прежде чем ответить на поставленные вопросы, следует осмыслить все понятия, необходимые для решения задачи: выяснять, какие правоотношения существуют между сторонами, какие юридические факты (события, активное или пассивное действие) лежат в их основе, каковы субъекты и объект правоотношения, каковы права и обязанности сторон (содержание правоотношения).

Определив характер правоотношения, необходимо установить, рассуждая, дать полные и аргументированные ответы на поставленные в задаче вопросы с обязательной ссылкой на соответствующие статьи ТК РФ

Задача 1. В государственную инспекцию труда за разъяснениями об установлении неполного рабочего времени обратились следующие граждане:

А) Вдова Неутешная, имеющая ребенка-инвалида 15-ти лет. Ей было отказано в установлении неполного рабочего времени — 7-часового рабочего дня и дополнительного выходного в понедельник.

Б) Инвалид III группы Куницын. У него имелись рекомендации МСЭК о работе в режиме неполного рабочего времени.

В) Петрова, которая вынуждена осуществлять уход за больным мужем нуждающимся в постороннем уходе (по медицинскому заключению)

*Дайте правовую оценку по каждой ситуации.*

Задача 2. Так как предприятие находилось на окраине города, генеральный директор принял решение о необходимости транспортировки своих работников на работу и обратно на служебном транспорте, для чего были приобретены 4 автомобиля марки «Газель». Одним из условий трудового договора с вновь принятыми водителями было условие о разделении рабочего дня на части. В последствии водители обратились в профсоюз

предприятия за разъяснением правомерности установления им режима рабочего времени с раздробленным рабочим днем. *Решите ситуацию.*

Задача 3. В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по 4 часа. Работники заинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что, поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а рабочие часть времени в течение рабочего дня не работали, поэтому никакой компенсации за дополнительные часы работы работникам не полагается.

*Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? В чем ее суть и какой порядок привлечения к сверхурочной работе?*

Задача 4. При поступлении на работу 17-летнего Кузина руководитель предприятия потребовал, чтобы Кузин был принят на условиях неполного рабочего времени с обязательным поступлением в вечернюю школу, так как ему нет 18 лет.

*Законны ли действия работодателя?*

#### **Критерии оценки:**

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ со ссылками на нормативные правовые акты.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, но допустил незначительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он неправильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Задание 2. Заполните таблицу.

Сравнительная характеристика работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени

Признаки сравнения	Совместительство	Сверхурочная работа	Ненормированный рабочий день
Определение			
Порядок установления (привлечения)			
Согласие работника			
Продолжительность			
Компенсация			

### Критерии оценки:

**«Отлично».** Студент правильно составил таблицу со ссылками на статьи ТК РФ,

**«Хорошо».** Студент правильно составил таблицу, но продемонстрировал неточности в правильности ее оформления( например, нет ссылки на нпа).

**«Удовлетворительно».** Студент продемонстрировал владение навыками по заполнению таблицы, но при этом допустил неточности.

**«Неудовлетворительно».** Студент не правильно заполнил таблицу или не пытался ее заполнить.

## Практическое занятие № 12. Понятие и виды времени отдыха

**Цель** – обобщение, систематизация, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по теме «Понятие и виды времени отдыха» Научиться использовать нормы Трудового кодекса РФ для разрешения ситуаций, связанных с временем отдыха.

**Задание:** Решите в соответствии с требованиями ситуационные задачи

### Методические указания к решению ситуационных задач

Внимательно прочитайте задачу. Уясните ее содержание и поставленные вопросы. Определите обстоятельства, которые являются решающими для принятия основанного на законодательстве решения. Прежде чем ответить на поставленные вопросы, следует осмыслить все понятия, необходимые для решения задачи: выяснять, какие правоотношения существуют между сторонами, какие юридические факты (события, активное или пассивное действие) лежат в их основе, каковы субъекты и объект правоотношения, каковы права и обязанности сторон (содержание правоотношения).



Определив характер правоотношения, необходимо установить, рассуждая, дать полные и аргументированные ответы на поставленные в задаче вопросы с обязательной ссылкой на соответствующие статьи ТК РФ

*Решите ситуации.*

Задача 1. Преподаватель техникума Иванова ушла в отпуск по графику с 07 июля на 56 календарных дней. 30 июля она была доставлена в стационар с гипертоническим кризом, где пролежала 10 дней. *Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?*

Задача 2. В правовую инспекцию труда поступило заявление от работников ОАО «Зангари» о нарушении работодателем законодательства об отпусках:

- а) Карпенко, приглашенный переводом с другого предприятия, получил отказ в предоставлении отпуска через 3 месяца после поступления на работу;
- б) несовершеннолетнему Сидоренко отказали в замене части отпуска сверх 28 дней денежной компенсацией;
- в) Тимошенко, матери четырех детей (3, 8, 14 лет и ребенка-инвалида 17 лет) отказано в предоставлении отпуска в сентябре с присоединением к нему 2-х недель отпуска без сохранения заработной платы;
- г) Тарасенко отказали в предоставлении отпуска в июле, когда у него жена родила двойню;
- д) заместителю директора Романенко за прогулы уменьшили отпуск на 6 дней и перенесли его с августа на ноябрь;
- ж) гардеробщик Проценко по производственной необходимости был отозван из отпуска.

Задача 3. Работнице, находившейся в очередном отпуске, выдан листок временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком сроком на 7 дней. *Подлежит ли продлению отпуск?*

Задача 4. Экономист Яковлева по согласованию с руководителем предприятия выполняла работу на условиях неполной рабочей недели. При уходе в ежегодный отпуск администрация уменьшила ей продолжительность отпуска. *Оцените законность действий администрации.*

### **Критерии оценки:**

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ со ссылками на нормативные правовые акты.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, но допустил незначительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и

мотивированный ответ, допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту, если он неправильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

### **Практическое занятие № 13. Заработная плата**

Цель: обобщение, систематизация, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по теме «Заработная плата» Научиться использовать нормы Трудового кодекса РФ для разрешения ситуаций, связанных с заработной платой.

Задание: Решите в соответствии с требованиями ситуационные задачи

#### **Методические указания к решению ситуационных задач**

Внимательно прочитайте задачу. Уясните ее содержание и поставленные вопросы. Определите обстоятельства, которые являются решающими для принятия основанного на законодательстве решения. Прежде чем ответить на поставленные вопросы, следует осмыслить все понятия, необходимые для решения задачи: выяснять, какие правоотношения существуют между сторонами, какие юридические факты (события, активное или пассивное действие) лежат в их основе, каковы субъекты и объект правоотношения, каковы права и обязанности сторон (содержание правоотношения).

Определив характер правоотношения, необходимо установить, рассуждая, дать полные и аргументированные ответы на поставленные в задаче вопросы с обязательной ссылкой на соответствующие статьи ТК РФ

Задача 1. Столяр Мохов имея VI разряд ( сдельная оплата труда) выполнял работу, тарифицируемую по III разряду, что существенно снизило его зарплату. Мохов потребовал выплатить ему межразрядную разницу. В расчетном отделе ему отказали, сославшись на то, что выплата разницы в зарплате не предусмотрена коллективным договором. Мохов обратился по данному спору в КТС. *Какое решение вынесет комиссия?*

Задача 2. Программист Николаев в течение десяти дней привлекался к сверхурочной работе каждый день по два часа. За переработанные часы работодатель предоставил ему три дня отгула. Считая, что ему должно быть предоставлено пять дней отгулов (по два часа за каждый сверхурочно отработанный час), Николаев обратился в КТС с соответствующим заявлением. *Какое решение должен вынести КТС?*

**Критерии оценки:**

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ со ссылками на нормативные правовые акты.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, но допустил незначительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он неправильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

## **Практическое занятие №14. Нормирование труда**

Цель: ознакомление и изучение понятий нормирование труда, нормы труда.  
Изучение порядка установления и замены норм труда.

Методики проведения занятия-дискуссии:

«Вопрос – ответ» – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

«Обсуждение вполголоса». Данная методика предполагает проведение закрытой дискуссии в микрогруппах, после чего проводится общая дискуссия, в ходе которой мнение своей микрогруппы докладывает ее лидер и это мнение обсуждается всеми участниками.

Методика эстафеты. Каждый заканчивающий выступление участник может передать слово тому, кому считает нужным.

План проведения занятия:

1. Подготовить вопросы, выносимые на дискуссию.

1. Нормирование труда.

2. Виды норм труда.

3. Порядок их введения, изменения и отмены.

4. Разработка и утверждение типовых норм труда.

5. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

2. Обеспечить широкое вовлечение в разговор как можно большее количества студентов, а лучше — всех;

3. Не оставлять без внимания ни одного неверного суждения, но не давать сразу же правильный ответ; к этому следует подключать студентов, своевременно организуя их критическую оценку;

4. Сравнивать разные точки зрения, вовлекая студентов в коллективный анализ и обсуждение.

5. Проанализировать и оценить проведенную дискуссию, подвести итоги, результаты. Для этого надо сопоставить сформулированную в начале дискуссии цель с полученными результатами, сделать выводы, вынести решения, оценить результаты, выявить их положительные и отрицательные стороны.

6. Помочь участникам дискуссии прийти к согласованному мнению, чего можно достичь путем внимательного выслушивания различных толкований, поиска общих тенденций для принятия решений.

7. Принять групповое решение совместно с участниками. При этом следует подчеркнуть важность разнообразных позиций и подходов.

8. В заключительном слове подвести группу к конструктивным выводам, имеющим познавательное и практическое значение.

9. Добиться чувства удовлетворения у большинства участников, т.е. поблагодарить всех студентов за активную работу, выделить тех, кто помог в решении проблемы.

1. Ожидаемые результаты:

- формирование у студентов правильного отношения к исполнению норм действующего законодательства, в том числе соблюдения норм Конституции РФ о правах и обязанностях граждан Российской Федерации.

- формирование личности студентов, мотивов их деятельности, совершенствование знаний, навыков и умений.

#### **Критерии оценки:**

оценка **«отлично»** выставляется студенту, если им в ходе занятия проявлена творческая активность, высказано большее, чем у других участников количество правильных вариантов решения, ответы наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

оценка **«хорошо»** выставляется студенту, принявшему активное участие в занятии, высказанные идеи разнообразны и применимы на практике, однако допущены незначительные ошибки.

оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при знании материала, понимании проблем, но при недостаточной творческой активности и минимуме идей по решению обсуждаемых проблем;

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту допустившего грубые ошибки при изложении материала, отсутствии творческой активности и идей по решению обсуждаемых проблем.

### **Практическое занятие № 15. Дисциплина труда**

**Цель:** ознакомление и изучение понятий дисциплина труда, дисциплинарный проступок, дисциплинарное взыскание. Изучение порядка привлечения к дисциплинарной ответственности. Научится применять нормы трудового права на практике.

Задание: Решите в соответствии с требованиями ситуационные задачи

#### **Методические указания к решению ситуационных задач**

Внимательно прочитайте задачу. Уясните ее содержание и поставленные вопросы. Определите обстоятельства, которые являются решающими для принятия основанного на законодательстве решения. Прежде чем ответить на поставленные вопросы, следует осмыслить все понятия, необходимые для решения задачи: выяснять, какие правоотношения существуют между сторонами, какие юридические факты (события, активное или пассивное действие) лежат в их основе, каковы субъекты и объект правоотношения, каковы права и обязанности сторон (содержание правоотношения).

Определив характер правоотношения, необходимо установить, рассуждая, дать полные и аргументированные ответы на поставленные в задаче вопросы с обязательной ссылкой на соответствующие статьи ТК РФ.

Задача 1. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинированных взысканий включить: постановку на вид; замечания; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска лиц, совершавших прогулы; штраф до 50% от размера заработной платы для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии; увольнение. Правомерно ли такое предложение? Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка? Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением норм права?

Задача 2. Официанты пиццерии Иванова и Соловьева, имеющие детей соответственно в возрасте 3 и 10 лет, отказались от направления в командировку в другой населенный пункт для работы в открывающейся пиццерии. Директор пиццерии, ссылаясь на трудовой договор с официантками, в котором предусмотрены поездки в командировку,

за отказ срочно выехать в командировку Ивановой объявил строгий выговор, а Соловьеву уволил по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК. Законы ли требования директора пиццерии?

### **Критерии оценки:**

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ со ссылками на нормативные правовые акты.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, но допустил незначительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он неправильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

## **Практическое занятие № 16,17 Требования и организация охраны труда.**

Цель: уяснить понятие «охрана труда», ее содержание, правовое регулирование и принципы охраны труда, обязанности работника и работодателя в сфере охраны труда

**Задание:** Вопросы для обсуждения

1. Понятие, содержание и значение охраны труда.
2. Правовое регулирование и принципы охраны труда.
3. Право работника на охрану труда, его гарантии и обязанности работодателя по его обеспечению.
4. Организация охраны труда.
5. Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда.
6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
7. Охрана труда женщин.

**Задание:** Решите в соответствии с требованиями ситуационные задачи

### **Методические указания к решению ситуационных задач.**

Внимательно прочитайте задачу. Уясните ее содержание и поставленные вопросы. Определите обстоятельства, которые являются решающими для принятия основанного на законодательстве решения. Прежде чем ответить на поставленные вопросы, следует осмыслить все понятия, необходимые для решения задачи: выяснять, какие правоотношения существуют между сторонами, какие юридические факты (события,

активное или пассивное действие) лежат в их основе, каковы субъекты и объект правоотношения, каковы права и обязанности сторон (содержание правоотношения).

Определив характер правоотношения, необходимо установить, рассуждая, дать полные и аргументированные ответы на поставленные в задаче вопросы с обязательной ссылкой на соответствующие статьи ТК РФ

Задача 1. Уполномоченный профкома по охране труда проверил соблюдение законодательства об охране труда женщин завода металлобетонных конструкций. Он установил, что женщины занимались переноской грузов вручную, причем вес каждой партии переносимого груза составлял 20 - 25 кг, а за смену каждой из них приходилось переносить груз общим весом более 10 т. *Соответствуют ли условия труда женщин действующему законодательству? Каковы права уполномоченного профкома по охране труда? Если были допущены нарушения законодательства об охране труда женщин, то какие меры может принять уполномоченный?*

Задача 2. При обследовании состояния охраны труда молодежи на рабочих местах комитет по охране труда установил: несовершеннолетние принимаются на работу без предварительного медицинского обследования; 15-летняя Миронова работает курьером по пять часов. Нигде не учится, зарплату получает пропорционально проработанному времени (за пять часов); 17-летний Николаев принят в кузнечный цех на подноску деталей весом от 5 до 10 кг; трем несовершеннолетним ежегодный отпуск по графику предусмотрен, вопреки их желанию, в ноябре. *Какие нормы трудового законодательства нарушены работодателем?*

Задача 3. Монтажницы, имеющие детей в возрасте 2, 3 и 15 лет, отказались поехать в командировку в другой город для монтажа оборудования на заводе. Руководитель управления, ссылаясь на трудовой договор монтажниц, в котором предусмотрены подобные командировки, предложил им либо ехать, либо увольняться с работы. *Законны ли действия руководителя монтажного управления?*

Задача 4. Ткачиха Еремина, нуждающаяся по врачебному заключению в переводе на более легкую работу в связи с беременностью, подала об этом заявление администрации цеха. Начальник цеха отказал в переводе, сославшись на отсутствие такой работы, и предложил Ереминой отпуск без сохранения заработной платы. *Как должна поступить Еремина?*

#### **Критерии оценки:**

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ

со ссылками на нормативные правовые акты.

Оценка «**хорошо**» выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, грамотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, но допустил незначительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется студенту, если он правильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и мотивированный ответ, допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту, если он неправильно дал правовой анализ реальной ситуации, неграмотно дал юридическую квалификацию и допустил значительные ошибки в отношении ссылок на нормативные правовые акты.

## **Практическое занятие № 18. Материальная ответственность работодателя.**

Цель: всесторонне изучить понятие, виды материальной ответственности и условия ее наступления

Задачи занятия: выявить понятие материальной ответственности, проанализировать материальную ответственность работодателя перед работником, правовое регулирование привлечения к материальной ответственности сторон трудовых отношений

### **Методики проведения занятия:**

«*Вопрос – ответ*» – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

«*Обсуждение вполголоса*». Данная методика предполагает проведение закрытой дискуссии в микрогруппах, после чего проводится общая дискуссия, в ходе которой мнение своей микрогруппы докладывает ее лидер и это мнение обсуждается всеми участниками.

*Методика эстафеты.* Каждый заканчивающий выступление участник может передать слово тому, кому считает нужным.

### **План проведения занятия:**

1. Подготовить вопросы, выносимые на дискуссию.

#### Примерные вопросы:

- Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Его отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности.
- Условия наступления материальной ответственности.



- Материальная ответственность работодателя за материальный ущерб, причиненный работнику и его имуществу.
  - Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность.
  - Виды материальной ответственности: ограниченная, полная, индивидуальная, коллективная (бригадная). Договоры о материальной ответственности.
  - Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания.
2. Обеспечить широкое вовлечение в разговор как можно большее количества студентов, а лучше — всех;
  3. Не оставлять без внимания ни одного неверного суждения, но не давать сразу же правильный ответ; к этому следует подключать студентов, своевременно организуя их критическую оценку;
  4. Сравнивать разные точки зрения, вовлекая студентов в коллективный анализ и обсуждение.
  5. Проанализировать и оценить проведенную дискуссию, подвести итоги, результаты. Для этого надо сопоставить сформулированную в начале дискуссии цель с полученными результатами, сделать выводы, вынести решения, оценить результаты, выявить их положительные и отрицательные стороны.
  6. Помочь участникам дискуссии прийти к согласованному мнению, чего можно достичь путем внимательного выслушивания различных толкований, поиска общих тенденций для принятия решений.
  7. Принять групповое решение совместно с участниками. При этом следует подчеркнуть важность разнообразных позиций и подходов.
  8. В заключительном слове подвести группу к конструктивным выводам, имеющим познавательное и практическое значение.
  9. Добиться чувства удовлетворения у большинства участников, т.е. поблагодарить всех студентов за активную работу, выделить тех, кто помог в решении проблемы.

#### **Ожидаемые результаты:**

- формирование у студентов правильного отношения к исполнению норм действующего законодательства.
- формирование личности студентов, мотивов их деятельности, совершенствование знаний, навыков и умений.

#### **Критерии оценки:**

оценка **«отлично»** выставляется студенту, если им в ходе занятия проявлена творческая активность, высказано большее, чем у других участников количество правильных вариантов решения, ответы наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

оценка **«хорошо»** выставляется студенту принявшему активное участие в занятии, высказанные идеи разнообразны и применимы на практике, однако допущены незначительные ошибки.

оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при знании материала, понимании проблем, но при недостаточной творческой активности и минимуме идей по решению обсуждаемых проблем;

оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту допустившего грубые ошибки при изложении материала, отсутствии творческой активности и идей по решению обсуждаемых проблем

### **Практическое занятие № 19. Материальная ответственность работника**

Цель: выявить понятие материальной ответственности, проанализировать материальную ответственность работника перед работодателем, правовое регулирование привлечения к материальной ответственности работника

Задание. Заслушав доклады и проанализировав положения ТК РФ заполнить таблицу

Сравнительная характеристика видов материальной ответственности работника

Признаки сравнения	Ограниченная	Полная
Определение		
Случаи		
Категории работников		
Порядок возмещения		

#### **Критерии оценки:**

**«Отлично».** Студент правильно составил таблицу со ссылками на статьи ТК РФ,

**«Хорошо».** Студент правильно составил таблицу, но продемонстрировал неточности в правильности ее оформления( например, нет ссылки на нпа).

**«Удовлетворительно».** Студент продемонстрировал владение навыками по заполнению таблицы, но при этом допустил неточности.

**«Неудовлетворительно».** Студент не правильно заполнил таблицу или не пытался ее заполнить.

## Практическое занятие № 20. Индивидуальные трудовые споры.

Цель: всесторонне изучить понятие трудового спора, выявить виды трудовых споров. Формирование у студентов целостного представления о порядке рассмотрения трудовых споров, о полномочиях государственного инспектора труда.

Задачи занятия:

- преподавание студенту основ профессионального отношения к избранной специальности;
- обучение профессиональному языку и особенностям работы;
- передача продуктивных способов работы - прием, метод, методика или технология.
- адекватные формы и способы представления своего опыта.

**Сценарий занятия:** встреча с государственными инспекторами труда в УР Федеральной инспекции труда.

Приглашение действующего инспектора в учебное заведение с проведением мастер-класса по следующей тематике:

- рассмотрение индивидуальных трудовых споров
- полномочия Роструда
- проведение проверок по обращениям граждан и оформление их результатов.

Организация занятия :

В ходе проведения мастер-класса возможна выдача студентам *творческих заданий*

Под творческими заданиями понимаются такие учебные задания, которые требуют от студента не простого воспроизводства информации, а творчества, поскольку задания содержат больший или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов.

Творческое задание составляет содержание, основу любого интерактивного метода. Творческое задание (особенно практическое и близкое к жизни) придает смысл обучению, мотивирует студента. Неизвестность ответа и возможность найти свое собственное «правильное» решение, основанное на своем персональном опыте и опыте своего коллеги, друга, позволяют создать фундамент для сотрудничества, самообучения, общения всех участников образовательного процесса, включая преподавателя.

**Ожидаемые результаты:**

- профессиональное и интеллектуальное обучение студента;
- развитие способности студента самостоятельно и нестандартно мыслить, быстро и качественно решать образовательные задачи в практическом поле выбранного предмета

**Критерии оценки:**

оценка «**отлично**» выставляется студенту, если им в ходе занятия проявлена творческая активность, высказано большее, чем у других участников количество правильных вариантов решения, ответы наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

оценка «**хорошо**» выставляется студенту принявшему активное участие в занятии, высказанные идеи разнообразны и применимы на практике, однако допущены незначительные ошибки.

оценка «**удовлетворительно**» выставляется студенту при знании материала, понимании проблем, но при недостаточной творческой активности и минимуме идей по решению обсуждаемых проблем;

оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту допустившего грубые ошибки при изложении материала, отсутствии творческой активности и идей по решению обсуждаемых проблем.

Информация для ознакомления:

В государственную инспекцию  
труда в г. Санкт-Петербург.  
198095, г. Санкт-Петербург,  
улица З. Космодемьянской,  
дом 28, лит.А.

От: Ф. И. О. ,  
проживающего (ей) по адресу: индекс ,  
Санкт-Петербург, улица \_\_\_\_\_,  
д. \_\_\_\_, кв. \_\_\_\_, тел. \_\_\_\_\_.

**ЖАЛОБА****о нарушении прав работника**

Я, Ф. И. О., в период с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года (*либо по настоящее время*), работал указать должность в ООО «\_\_\_\_\_» (ИНН/КПП: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_); ОГРН: \_\_\_\_\_, расчетный счет \_\_\_\_\_, БИК \_\_\_\_\_, юридический / фактический адрес: индекс, Санкт-Петербург, ул. \_\_\_\_\_, дом \_\_\_\_\_. За весь период моей трудовой деятельности руководством ООО «\_\_\_\_\_» постоянно грубо нарушались мои трудовые права, гарантии и интересы.

Эти нарушения выражаются в нижеследующем:

1. Я не получал заработную плату с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по настоящее время, что является грубым нарушением ТК РФ. Я обратился к руководству с просьбой

выдать мне зарплату за отработанные месяцы. Однако бухгалтер и сам директор сказали мне, что я должен написать заявление об увольнении по собственному желанию и только в этом случае я, вероятно, получу свои деньги. На меня стали оказывать психологическое давление, вынуждают написать заявление об увольнении по собственному желанию. Данный факт подтверждается аудиозаписью на CD диске, приложенном к заявлению. В личной беседе бухгалтер организации не скрывает, что организация действует незаконно, но она сама боится быть уволенной и поэтому строго исполняет распоряжения директора о невыплате заработной платы, поскольку у фирмы нет денег.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года мною было подано руководству организации уведомление о том, что я приостанавливаю работу с 9 часов 00 минут « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года до выплаты мне заработной платы на основании статьи 142 ТК РФ. Данное заявление директор проигнорировал.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года меня вызвали на предприятие якобы для того, чтобы я получил зарплату, однако мне было вручено уведомление о сокращении численности сотрудников. При этом в выходном пособии было отказано. Выплата выходных пособий в связи с сокращением численности или штата работников организации (ч.2 ст.81 ТК РФ) регламентируется ст.178 ТК РФ. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок, на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Зарплата так мне и не была выплачена за весь период!

Все документы, подтверждающие трудовые отношения: трудовая книжка, трудовой договор хранятся в ООО « \_\_\_\_\_ », что является прямым нарушением норм трудового законодательства РФ. Поскольку моя трудовая книжка находится в ООО « \_\_\_\_\_ » я не могу устроиться на другую работу.

В соответствии со ст.84.1 ТК РФ в день прекращения трудовых отношений работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку. В нарушение требований вышеуказанной статьи трудовую книжку мне не выдали. Невыдача работнику трудовой книжки при увольнении является одним из случаев незаконного лишения работника возможности трудиться. В случае невыдачи работнику трудовой книжки и отсутствия уведомления о её направления на адрес уволенного работника, работодатель, в соответствии с абз.4 ч.1 ст.234 Трудового кодекса РФ, обязан возместить работнику не полученный им заработок, за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

Таким образом, ООО «\_\_\_\_\_» (в лице своих должностных лиц) нарушена статья 84.1 Трудового кодекса РФ, а также ущемлены мои трудовые права и интересы.

**2.** В соответствии со ст.37 Конституции РФ работник имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. В соответствии со ст.136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. В соответствии со ст.84.1 ТК РФ в день прекращения трудовых отношений работодатель обязан произвести с работником расчет.

В нарушение вышеуказанных статей ООО «\_\_\_\_\_» систематически задерживало и постоянно не доплачивало мне зарплату (платило не всю зарплату, а только ее часть), постоянно были задержки. В итоге за период с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года по настоящее время я вообще не получил заработной платы. У работодателя образовалась задолженность по зарплате в размере указать полную сумму задолженности рублей. При сокращении расчет со мной произведен не был.

Таким образом, ООО «\_\_\_\_\_» (в лице своих должностных лиц) нарушена статья 37 Конституции РФ, статьи 84.1 и 136 Трудового кодекса РФ, а также ущемлено мое право на получение заработка, гарантированное Конституцией.

**3.** В соответствии со ст.67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В нарушение вышеуказанной статьи мне не выдали мой экземпляр трудового договора и поэтому я испытываю затруднения для обращения в суд с иском о взыскании заработной платы, а также о взыскании компенсации за иные нарушения заключенного со мной трудового договора. Таким образом, ООО «\_\_\_\_\_» (в лице своих должностных лиц) нарушена статья 67 Трудового кодекса РФ, а также ущемлены мои трудовые права и интересы.

Выше указаны только наиболее существенные нарушения. В отношении других работников дело обстоит также. В связи с этим обстоятельством проверка деятельности ООО «\_\_\_\_\_» государственной инспекцией труда особенно актуальна.

Полагаю, что вышеуказанные действия должностных лиц ООО «\_\_\_\_\_» подпадают под статью 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Я обращаюсь к Вам за помощью, так как в соответствии с действующим законодательством Государственные инспекции труда ведут прием граждан,

рассматривают заявления, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав. Осуществляют государственный надзор и контроль, за соблюдением законодательства о труде. Рассматривают дела об административных правонарушениях. Осуществляют проверки и расследование причин нарушений законодательства о труде и охране труда. Предъявляют работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства о труде и охране труда, о восстановлении нарушенных прав граждан с предложениями о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности или отстранении их в установленном порядке от должности. Привлекают к административной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства РФ о труде и охране труда.

На основании изложенного и в соответствии со ст. 84.1, 67, 136, 234 ТК РФ, 5.27, 23.12 КоАП РФ, ст. 37 Конституции РФ,

#### **Прошу:**

1. Провести проверку по настоящей жалобе и при обнаружении нарушений законодательства РФ в деятельности ООО «\_\_\_\_\_» или должностных лиц этой организации – привлечь виновных лиц к административной ответственности;
2. Обязать ООО «\_\_\_\_\_» восстановить нарушенное право путем возвращения мне трудовой книжки;
3. Обязать ООО «\_\_\_\_\_» оплатить мне заработную плату за период с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года в размере \_\_\_\_\_ рублей;
4. Обязать ООО «\_\_\_\_\_» возместить мне неполученный заработок за период с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года в размере \_\_\_\_\_ рублей за незаконное лишение права трудиться в связи с невыдачей трудовой книжки;
5. Обязать ООО «\_\_\_\_\_» выплатить мне выходное пособие в связи с сокращением в размере \_\_\_\_\_ рублей.
6. Сообщить мне о результатах рассмотрения настоящей жалобы и результатах проведенной проверки.

#### Приложение:

1. Копия паспорта;
2. Копия трудового договора;
3. Копия уведомления от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года;
4. Копия уведомления от ООО «\_\_\_\_\_» «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года;

5. CD диск с видеозаписью.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года \_\_\_\_\_ *подпись* \_\_\_\_\_ ( *Ф.И.О. заявителя* )

В трудовую инспекцию  
по г. Орску  
от менеджера по рекламе  
ООО «Шурупов Двор»  
Иванцовой Елены Сергеевны

### ЖАЛОБА

Я работаю в компании ООО «Шурупов Двор» менеджером по рекламе. Трудовой договор №12 от 14.09.2015 г. Директором является Матушкин Владимир Семенович.

В течение последних двух месяцев работодатель не выплачивает мне заработную плату в полном объеме (выдает ее маленькими частями). Мой оклад, по трудовому договору, составляет 12 000 (двенадцать тысяч) рублей в месяц, т.е. за два месяца я должна была получить 24 000 (двадцать четыре тысячи) рублей. Однако, за июль я получила 10 000 (десять тысяч) рублей, а за август 5 000 (пять тысяч) рублей.

В связи с вышеизложенным, прошу принять меры в отношении моего работодателя, и в соответствии со статьями Трудового кодекса РФ:

1. Проверить действия руководства предприятия по вопросам начисления заработной платы;
2. Заставить работодателя осуществлять свою деятельность в рамках закона и выплатить причитающуюся мне задолженность по зарплате;
3. Наказать виновных за допущенное нарушение законодательства РФ.

При проверке прошу сохранить в тайне сведения о поступившей от меня жалобе, чтобы в дальнейшем в отношении меня работодатель не выдвинул никаких санкций.

К данному документу прилагаю:

1. Копию экземпляра трудового договора;
2. Расчетные листы.

Дата подачи жалобы 15 сентября 2016 г. \_\_\_\_\_ Иванцова Е.С.



Образец искового заявления в суд

В \_\_\_\_\_  
 (наименование суда)  
 Истец: \_\_\_\_\_  
 (ФИО полностью, адрес)  
 Ответчик: \_\_\_\_\_  
 (ФИО предпринимателя или  
 наименование предприятия полностью, адрес)  
 Цена иска \_\_\_\_\_  
 (вся сумма из требований)

### ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о восстановлении на работе

Я работаю на предприятии \_\_\_\_\_ с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. в должности \_\_\_\_\_.  
 Приказом № \_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. я был уволен с работы \_\_\_\_\_ (указать  
 основания из приказа). Считаю увольнение незаконным, поскольку \_\_\_\_\_ (указать  
 причины).

В связи с незаконным увольнением ответчик обязан выплатить мне средний заработок за  
 время вынужденного прогула со дня, следующего за увольнением, до восстановления на  
 работе. По состоянию на день моего обращения в суд с иском заявлением ответчик  
 обязан выплатить \_\_\_\_\_ руб. Расчет прилагается.

В соответствии со статьей 394 Трудового кодекса РФ в случаях увольнения без законного  
 основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного  
 перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о  
 взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного  
 ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Незаконными действиями работодателя мне причинен моральный вред, который  
 выразился в \_\_\_\_\_ (указать конкретные переживания, например: стресс, депрессия,  
 бессонница и др.). Причиненный мне моральный вред я оцениваю в \_\_\_\_\_ руб.

На основании изложенного, руководствуясь статьей 391 Трудового кодекса РФ, статьями 131-132 Гражданского процессуального кодекса РФ,

**Прошу:**

1. Восстановить меня на работе на предприятии \_\_\_\_\_ в должности \_\_\_\_\_.
2. Взыскать с \_\_\_\_\_ (наименование работодателя полностью) в мою пользу средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе.
3. Взыскать с \_\_\_\_\_ (наименование работодателя полностью) в мою пользу в счет компенсации морального вреда \_\_\_\_\_ руб.

**Перечень прилагаемых к заявлению документов** (копии по числу лиц, участвующих в деле):

1. Копия искового заявления

**Практическое занятие № 21,22 Коллективные трудовые споры**

Цель: всесторонне изучить понятие трудового спора, выявить виды коллективных трудовых споров и порядок их разрешения.

Задание. Заполните таблицу сравнительного анализа

Сравнительная характеристика способов разрешения трудовых споров

Способы разрешения	Порядок образования	Сроки рассмотрения	Процедура рассмотрения	Выносимый акт
Комиссия по трудовым спорам				
Суд общей юрисдикции				
Примирительная комиссия				
Посредник				
Трудовой арбитраж				

**Критерии оценки:**

«Отлично». Студент правильно составил таблицу со ссылками на статьи ТК РФ,

**«Хорошо».** Студент правильно составил таблицу, но продемонстрировал неточности в правильности ее оформления (например, нет ссылки на нпа).

**«Удовлетворительно».** Студент продемонстрировал владение навыками по заполнению таблицы, но при этом допустил неточности.

**«Неудовлетворительно».** Студент не правильно заполнил таблицу или не пытался ее заполнить.

## **Практическое занятие № 23,24 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.**

### **Цель игры:**

#### **Образовательные:**

- сформировать относительно целостное представление о трудовых правах несовершеннолетних;
- сформировать умение находить нужную правовую информацию и применять ее для решения практических задач;
- сформировать умение обобщать и систематизировать полученную информацию.

#### **Воспитательные:**

- сформировать представление о праве как об одной из самых важных ценностей общества;
- сформировать представление о трудовой деятельности как об одной из самых значимых в жизни человека;
- способствовать формированию правовой культуры студентов.

#### **Развивающие:**

- сформировать умение взаимодействовать с другими студентами в ходе выполнения групповой работы;
- сформировать умение вести диалог, участвовать в дискуссии, аргументировать собственную точку зрения;
- сформировать умение самостоятельно организовывать свою познавательную деятельность.

### **Методы обучения:**

- Репродуктивный;
- Эвристический;
- Проблемного изложения.
- 

### **Формы организации учебной деятельности:**

- Игра;
- Групповая работа;
- Работа с документами.

### **Основные виды деятельности студентов:**

- Работа с документами;
- Обсуждение в группах;
- Сообщение о результатах работы;
- Общий вывод.

### **Средства обучения:**

- набор документов для работы в группах (статьи ТК РФ, карточки с ситуациями нарушения трудовых прав несовершеннолетних, трудовой договор с нарушениями, итоговая таблица).

### **Сценарий игры:**

Урок-игра, посвященный трудовым правам несовершеннолетних в рамках изучения темы «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

#### **1. Вводно-мотивационный**

В начале урока преподаватель обозначает тему урока и вместе со студентами выясняет, в чем же состоят цели урока, что нужно сделать для их достижения. Игра как форма проведения урока всегда является привлекательной для студентов, поэтому проблем с учебной мотивацией не возникает.

#### **2. Организационный (объяснение правил игры, деление участников на команды, распределение ролей, распределение заданий)**

Студенты делятся на три команды. Первые две команды – это адвокатские бюро. Студенты выбирают руководителя своего бюро и придумывают ему название. Затем определяется, кто из студентов будет играть роль подростков, которые будут обращаться в адвокатские бюро по определенным правовым вопросам. Третья команда – эксперты в области права. По ходу игры они составляют обобщающую таблицу «Трудовые права несовершеннолетних», а в конце урока делают итоговый вывод. У всех команд на столе лежит подборка статей ТК РФ, которые им необходимо использовать в ходе работы над заданиями.

#### **3. Игра**

А) В первое адвокатское бюро приходит подросток, который хочет на лето устроиться на работу курьером. Работодатель предложил ему подписать трудовой договор, но ребенок сомневается, правильно ли он составлен. Команда адвокатов получает трудовой договор с ошибками, которые необходимо исправить, используя статьи ТК РФ.

Б) Во второе бюро обращаются три подростка, которые уже устроились на работу, но столкнулись с определенными трудностями. Основываясь на статьях ТК РФ, команде необходимо выяснить, в чем состоят нарушения трудового законодательства, как их исправить. Также адвокатам необходимо указать, куда еще может обратиться работник, в том числе и несовершеннолетний, для защиты своих прав.

В) После завершения консультаций в адвокатских бюро, участники каждой команды представляют результаты своей работы остальным студентам.

Г) После выступления обеих команд наступает черед экспертов, которые должны были заполнить обобщающую таблицу. Эксперты делают вывод.

#### 4. Заключительный этап

Преподаватель подводит итог урока и просит каждого студента самостоятельно оценить свою работу на уроке, затем проставляет оценки. В качестве домашнего задания студентам можно предложить еще раз заполнить итоговую таблицу, но уже самостоятельно, основываясь на полученных знаниях.

#### **Ожидаемые результаты:**

В результате проведения данного урока у студентов должны сформироваться следующие образовательные компетенции:

1. Учебно-познавательные компетенции. Студенты овладевают знаниями в области трудовых прав несовершеннолетних и учатся их применять в конкретных жизненных ситуациях. Также повышается уровень правовой культуры учащихся.

2. Информационные компетенции. Студенты формируют навык поиска и отбора необходимой информации, а также ее применения для решения конкретных задач.

3. Коммуникативные компетенции. В ходе урока студенты овладевают способами взаимодействия с окружающими людьми, навыками работы в группе, навыками правильного выражения своих мыслей, навыками аргументированно отстаивать свою точку зрения.

4. Социально-трудовые компетенции. Под данными компетенциями в частности понимается владение знаниями и опытом в социально-трудовой сфере (права потребителя, покупателя, клиента, работника). Учащиеся примеряют на себя роль работников, что позволяет им овладеть навыками поведения, характерными для данной социальной роли. Также учащиеся осознают значимость труда в жизни человека.

#### **Критерии оценки:**

оценка **«отлично»** выставляется студенту, если им в ходе игры проявлена творческая активность, высказано большее, чем у других участников количество правильных вариантов решения, ответы наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

оценка **«хорошо»** выставляется студенту принявшему активное участие в игре, высказанные идеи разнообразны и применимы на практике, однако допущены незначительные ошибки.

оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при знании материала, понимании проблем, но при недостаточной творческой активности и минимум идей по решению обсуждаемых проблем;

оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту допустившего грубые ошибки при изложении материала, отсутствии творческой активности и идей по решению обсуждаемых проблем