



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
30.08.2024 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по организации и методическому сопровождению
самостоятельной работы студентов

при изучении учебной дисциплины

«ОП.14 Трудовое право»

для специальности СПО

40.02.02 Правоохранительная деятельность

2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ПЛАНИРОВАНИЮ И ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

1.1. Методические рекомендации по организации и методическому сопровождению самостоятельной работы обучающихся СПО разработаны согласно Федеральному закону Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; Федеральному государственному образовательному стандарту среднего профессионального образования (по специальности); Приказу Минпросвещения России от 24.08.2022 N 762 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования", Положения об организации самостоятельной работы студентов, Методических рекомендаций по организации и методическому сопровождению самостоятельной работы студентов СПО.

1.2. Обоснование расчета времени, затрачиваемого на выполнение внеаудиторной самостоятельной работы обучающимися:

Преподаватель эмпирически определяет затраты времени на самостоятельное выполнение конкретного содержания учебного задания: на основании наблюдений за выполнением обучающимися аудиторной работы, опроса обучающихся о затратах времени на то или иное задание, хронометража собственных затрат на решение той или иной задачи из расчета уровня знаний и умений студентов. По совокупности затрачиваемых усилий и в зависимости от трудоемкости выполняемых заданий, определяется количество часов на выполнение каждого задания по самостоятельной работе. По совокупности заданий определяется объем времени на внеаудиторную самостоятельную работу по каждой теме и в целом по учебной дисциплине.

2. ВИДЫ И ФОРМЫ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ.

2.1. Учебной дисциплиной «Трудовое право» предусмотрен следующий объем самостоятельной работы обучающихся:

Вид самостоятельной работы студентов	Объем часов (очно)
Внеаудиторная самостоятельная работа	54

2.2. Формы самостоятельной работы, виды заданий по учебным темам:

Тема самостоятельной работы № 1. Предмет и метод трудового права, объем часов 2.

Задание: 1. Определите, к какому виду общественных отношений, входящих в предмет трудового права, относятся следующие социальные связи:

а) швея Сидорова, окончившая вечернее отделение юридического факультета университете, подала заявление с просьбой о переводе в юридический отдел предприятия для работы по специальности;

б) выборный профсоюзный орган обратился к работодателю с письменным предложением о заключении коллективного договора;

в) директор ООО «Мотор» Громов объявил выговор и лишил премии начальника охраны Петрова;

г) Сидоров обратился в органы службы занятости с просьбой трудоустроиться по специальности.

2. Дайте анализ определения предмета отрасли трудового права (ст. 1 ТК РФ)

В чем, на Ваш взгляд, заключаются его достоинства и недостатки? Сформулируйте вашу редакцию названия статьи ТК РФ

Тема самостоятельной работы № 2. Источники трудового права, объем часов 2.

Задание: 1. Проведите сравнительно-правовой анализ ст.3 ТК РФ «Запрещение дискриминации в сфере труда» и Конвенции МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий»

2. 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»

Тема самостоятельной работы № 3. Правоотношения в сфере трудового права, объем часов 2.

Задание:

Подготовить доклады с использованием презентации по следующим темам:

1. Понятие и структура трудового правоотношения.
2. Работник как субъект трудового правоотношения.
3. Работодатель как субъект трудового правоотношения.
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Тема самостоятельной работы № 4. Общие положения, объем часов 2.

Задание: 1. заполните таблицу «Социального партнерства в Российской

Федерации»

Уровни коллективно- договорного регулирувания	Виды соглашений	Участники соглашений	Органы социального партнерства

2. Раскройте содержание следующих принципов социального партнерства (законспектируйте):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законодательства и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении любых вопросов;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине договоров, соглашений.

Тема самостоятельной работы № 5. Представители работников и работодателей, объем часов 2.

Задание: Проанализировать Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ и выписать права и обязанности профсоюзов

Тема самостоятельной работы № 6. Коллективные договоры и

соглашения, объем часов 2.

Задание: 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 здоровью 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 продолжают 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: _____

Тема самостоятельной работы № 7. Заключение трудового договора, объем часов 2.

Задание: 1. Решить в соответствии с требованиями ситуационные задачи.

1. При приеме на работу на должность начальника цеха с Уткиным был заключен трудовой договор, в котором оговаривалось, что срок испытания составит 6 месяцев. Кроме того, указывалось, что изначально размер оклада Уткина будет установлен в размере 10000 руб., а после прохождения испытания составит 15000 руб. В момент

заключения трудового договора от Уткина потребовали подписать расписку, в которой содержались следующие обязательства: не разглашать сведения, полученные в связи с осуществлением трудовой деятельности; не совмещать работу в других организациях; не покупать акций других организаций.

Оцените соответствие действий работодателя нормам трудового законодательства.

2. Серова поступила на работу в ООО «Трудный день» в качестве штукатура-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев. После истечения срока последнего Серова была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Серова обратилась с исковым заявлением в суд.

Решите вопрос о правомерности заключения срочных трудовых договоров. Решите дело.

2. Подготовка рефератов по следующим темам:

1. Понятие трудового договора. Виды трудовых договоров.
2. Отличие трудового договора от гражданско-правовых соглашений, связанных с применением труда граждан (договоры подряда, поручения и т.п.).
3. Стороны и содержание трудового договора.
4. Порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора.

Тема самостоятельной работы № 8. Изменение трудового договора, объем часов 2.

Задание: Решить в соответствии с требованиями ситуационные задачи.

Задача 1. В связи с простоем бригада наладчиков станков была переведена в качестве слесарей по ремонту оборудования. По истечению месяца со дня перевода наладчики потребовали возвращения их на прежнюю работу. Однако ситуация простоя сохранялась, и администрация не выполнила требования рабочих. Рабочие прекратили работу вообще.

Какие возможные действия администрация в данном случае?

Задача 2. 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.*

Задача 3. В организации был издан приказ о введении повременной оплаты труда вместо ранее применяемой сдельной для работников токарного цеха. Работники были предупреждены в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора за 1 месяц до даты такого изменения. Работники обратились к адвокату за разъяснениями о

правомерности таких изменений.

Дайте правовую оценку ситуации.

В каких случаях допускается изменение существенных условий труда?

Какие правовые последствия несоблюдения администрацией ст.74 ТК РФ?

Тема самостоятельной работы № 9. Прекращение трудового договора, объем часов 2.

Задание: Подготовьте презентации по нижеперечисленным 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.

Задание: Решить в соответствии с требованиями ситуационную задачу:

Задача. Продавец универсама 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?

Тема самостоятельной работы № 10. Понятие и виды рабочего времени, объем часов 2.

Задание: Заполните таблицу «Виды рабочего времени» проанализировав ст.91 -93 ТК РФ

Вид рабочего времени	продолжительность	Категории работников кому устанавливается данный вид раб. времени или условия при который устанавливается данный вид раб. времени

Тема самостоятельной работы № 11. Понятие и виды времени отдыха, объем часов 2.

Задание:

Подготовка рефератов по следующим темам:

1. Понятие и виды времени отдыха
2. Отпуска и их виды
- 3.. Порядок предоставления отпусков
4. Гарантии права на отпуск.
5. Отпуск без сохранения заработной платы

Задание: Решить в соответствии с требованиями ситуационную задачу:

Задача. Директор ООО «Вымпел» отказал Соловьевой А.Д. в предоставлении отпуска в этом году, из-за того, что в организации накопилось много работы, которая носит срочный характер, а работников для ее выполнения не хватает. Директор предлагает ей получить денежную компенсацию за отпуск и продолжить работу. В противном случае грозит увольнением.

Правомерны ли действия директора ООО «Вымпел»?

Тема самостоятельной работы № 12. Заработная плата, объем часов 2.

Задание: Решить в соответствии с требованиями ситуационные задачи:

Задача 1. В связи с неравномерностью поступления заготовок фрезеровщику VI разряда Зиновьеву пришлось выполнять работу, тарифицируемую по III разряду, что существенно снизило его зарплату. Зиновьев потребовал выплатить ему межразрядную разницу. В расчетном отделе ему отказали, сославшись на то, что выплата разницы в зарплате не предусмотрена коллективным договором. Зиновьев обратился по данному спору в суд. *Какое решение вынесет суд?*

Задача 2. Супруга слесаря Белкина обратилась к директору завода «Прогресс», где тот работал, и попросила оказать воздействие на мужа, который пропивает почти всю зарплату. Директор распорядился ежемесячно выдавать заработную плату Белкина его супруге. Узнав об этом, Белкин

обратился в КТС завода с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга. *Сформулируйте решение КТС.*

Задача 3. Рабочие сборочного участка Иванов и Петров в связи с поломкой погрузчика два дня не могли выполнять производственные задания. Приходя утром на работу и видя отсутствие необходимых деталей, не поставив мастера в известность, они просто уходили в комнату отдыха, где смотрели телевизор и играли в домино. При получении заработной платы они обнаружили, что два рабочих дня им не оплачены, и обратились за разъяснением к адвокату. *В роли адвоката дайте ответ Иванову и Петрову. Как оплачивается время простоя?*

Задача 4. По поручению начальника цеха ООО "Русь" токарь - расточник 6-го разряда Ломов (сдельная оплата труда) в течение месяца выполнял работу, тарифицируемую по 4-му разряду. Заработную плату ему определяли по фактически выполняемой работе. Он потребовал оплатить межразрядную разницу, администрация ООО "Русь" отказала. На предприятии есть КТС. *Определите подведомственность спора. Решите дело.*

Тема самостоятельной работы № 13. Нормирование труда, объем часов 2.

Задание: Составить конспект, проанализировав гл. 22 ТК РФ

В конспекте должны быть отражены следующие понятия: Нормирование труда. Виды норм труда, порядок их введения, изменения и отмены.

Тема самостоятельной работы № 14. Понятие, содержание дисциплины труда. Нарушение дисциплины труда, объем часов 2.

Задание: Решить в соответствии с требованиями ситуационные задачи:

Задача 1. В ООО «Север» предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- А) Замечание
- Б) Штраф
- В) Объявление неполного служебного соответствия
- Г) Увольнение
- Д) Лишение почетного красного знамени передовика
- Е) Увольнение

Дайте правовую оценку на предмет соответствия действующему законодательству.

Задача 2. Общее собрание предприятия утвердило перечень дополнительных мер борьбы с нарушителями трудовой дисциплины, в т.ч. применение

штрафных санкций, назначение на работу в ночное смену, обязанность отработать дни прогула в выходные и праздничные дни без оплаты, лишение дополнительных отпусков и включило их в коллективный договор. *Законны ли предлагаемые меры?*

Задача 3. За дисциплинарный проступок слесарю-сборщику 5 разряда Борисову объявлен выговор и, кроме того, он переведен разнорабочим в гальванический цех (вредное производство) *Вправе ли администрация в порядке привлечения к дисциплинарной ответственности объявить взыскание и перевести за одно нарушение трудовой дисциплины?*

Тема самостоятельной работы № 15. Требования и организация охраны труда, объем часов 2.

Задание: выписать из статей 212 и 214 ТК РФ права и обязанности работника и работодателя с сфере охраны труда

Тема самостоятельной работы № 16. Материальная ответственность работодателя, объем часов 2.

Задание: Пользуясь текстом ТК РФ (ст. 234 – 237), ответить на вопрос «В чем заключается МО работодателя перед работником?»

Тема самостоятельной работы № 17. Материальная ответственность работника, объем часов 2.

Задание: Подготовить доклады с презентацией по темам:

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
2. Виды материальной ответственности работников (полная и ограниченная).
3. Порядок возмещения ущерба.
4. Материальная ответственность в кратном размере.
5. Коллективная материальная ответственность

.

Решить в соответствии с требованиями ситуационную задачу
Задача. Водитель автобазы № 3 Петров по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним самосвал для перевозки грузов граждан. В результате случившейся по вине Петрова аварии был поврежден самосвал, а также частный дом. Автобаза как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту жилого дома и самосвала. Кроме того, автобазе были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как

автомобиль не использовался по назначению в течение 10 дней. Автобаза обратилась в суд с исковым заявлением о взыскании с Петрова причиненного ущерба и упущенной выгоды.

Законны ли исковые требования руководства автобазы к водителю Петрову? Дайте аргументированный ответ.

Тема самостоятельной работы № 18. Индивидуальные трудовые споры, объем часов 2.

Задание: Решить в соответствии с требованиями ситуационные задачи

Задача 1. Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, и двадцатилетний рабочий того же завода Косарев, студент вечернего вуза, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае месяце. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время. КТС отказала в принятии заявления, мотивируя тем, что пропущен месячный срок обращения в КТС. *Обоснуйте решение, которое должна была принять КТС.*

Задача 2. Иванова, работающая по трудовому договору, обратилась к руководителю организации с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось 5 лет. Руководитель отказал Ивановой, ссылаясь на то, что в уставе их организации ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени. *Решите спор.*

Задача 3. Работодатель отказал Быкову в его просьбе установить неполный рабочий день для подготовки к вступительным экзаменам в вуз. Быков обжаловал отказ работодателя в КТС. КТС *отказала в принятии заявления на том основании, что спор не подведомственен КТС. Определите подведомственность трудовых споров. Правомерен ли отказ КТС? Назовите порядок рассмотрения спора в КТС.*

Подготовить доклады по следующим темам:

1. Определение подведомственности трудовых споров.
2. Отличие исковых от неисковых трудовых споров.
3. Содержание принципов рассмотрения трудовых споров.

Тема самостоятельной работы № 19. Коллективные трудовые споры, объем часов 2.

Задание: Решить в соответствии с требованиями ситуационные задачи

Задача 1. Работники потребовали своевременной выплаты заработной платы и повышения ее на 50%. В ответ на отказ работодателя выполнить их требования прекратили работу.

Дайте понятие забастовки.

Назовите основания и порядок проведения забастовки.

Назовите порядок и последствия признания забастовки незаконной.

Задача 2. Работодатель уволил председателя профсоюзной организации за прогул. Часть

работников организации в этот же день отказались от выполнения работы, потребовав

восстановления на работе председателя профсоюзной организации. Директор уволил за прогул и всех отказавшихся работать. Все уволенные обратились в прокуратуру с заявлением о привлечении к уголовной ответственности директора и в суд с исками о восстановлении на работе. Является ли данный отказ от работы забастовкой?

Тема самостоятельной работы № 20. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников, объем часов 16.

Задание: Подготовьте презентации по нижеперечисленным темам:

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями;

2. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников;

3. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев.

4. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц;

5. Особенности регулирования труда работников транспорта.

6. Особенности регулирования труда педагогических работников.

7. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и др.

3. Организация контроля самостоятельной работы студентов

Результаты самостоятельной работы

Оценки за выполнение заданий могут выставляться по пятибалльной системе или в форме зачета и учитываться как показатели текущей успеваемости обучающихся.

Качественная индивидуальных образовательных достижений	оценка	Критерии оценки результата
---	---------------	-----------------------------------

балл (оценка)	вербальный аналог	
5	отлично	Представленные работы высокого качества, уровень выполнения отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, выполнены все предусмотренные программой обучения задания.
4	хорошо	Уровень выполнения работы отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения задания выполнены, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.
3	удовлетворительно	Уровень выполнения работы отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
2	не удовлетворительно	Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения заданий не выполнено.

4. Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Нормативные правовые акты:

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Кодекс об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/
3. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 № 63-ФЗ // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
5. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/
6. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/
7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда") // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405174/

Основная литература:

1. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / Р. А. Курбанов [и др.]; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москв : Издательство Юрайт, 2024. — 332 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511576>
2. Рыженков А.Я. Трудовое право: учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 220 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07901-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511790>
3. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 432 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15473-3. — Текст:

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511861>

Дополнительная литература:

1. Зарипова З.Н. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 197 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-03674-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513839>

2. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 229 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11968-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511641>

Периодические издания:

1. Холмова О.Я., Широкова А.А., Штейнфельд К.В. Регулирование трудовых правоотношений с несовершеннолетними // Юридическая наука. 2023. № 6 // <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-trudovyh-pravootnosheniy-s-nesovershennoletnimi/viewer>

2. Чудовский В.И., Котельникова Т.А. Роль института социального партнерства в реализации права на труд в Российской Федерации // Право и государство: теория и практика. 2023. № 3 // <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-instituta-sotsialnogo-partnerstva-v-realizatsii-prava-na-trud-v-rossiyskoy-federatsii/viewer>

3. Бондаренко П.К. Особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 3 // <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-rastorzheniya-trudovogo-dogovora-po-initsiative-rabotodatelya-v-sluchae-neodnokratnogo-neispolneniya-rabotnikom-bez/viewer>

4. Туякбаев М.Ш. Ненормированный рабочий день в органах внутренних дел // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2023. № 5-5(80) // <https://cyberleninka.ru/article/n/nenormirovannyy-rabochiy-den-v-organah-vnutrennih-del/viewer>

5. Яударова М.Ю., Магомадова З.С., Товсултанова С.В. Формы и системы оплаты труда на предприятии // Журнал прикладных исследований. 2023. № 2 // <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-i-sistemy-oplaty-truda-na-predpriyatii/viewer>
6. Кулагина А.В. Виды контроля за поведением работников // Вопросы российской юстиции. 2023. № 24 // <https://cyberleninka.ru/article/n/vidy-kontrolya-za-povedeniem-rabotnikov/viewer>
7. Берсенева Ю.И. Правовые основы охраны труда // Вестник магистратуры. 2023. № 1-2(136) // <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-osnovy-ohrany-truda/viewer>
8. Усов К.Ю. Договор о полной материальной ответственности работника: к вопросу о целесообразности правовой конструкции // Теория и практика общественного развития. 2023. № 4 // <https://cyberleninka.ru/article/n/dogovor-o-polnoy-materialnoy-otvetstvennosti-rabotnika-k-voprosu-o-tselesoobraznosti-pravovoy-konstruktsii/viewer>
9. Драчук М.А. Особенности индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых судами, и распределение в них обязанности по доказыванию // Северо-Кавказский юридический вестник. 2023. № 2 // <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-individualnyh-trudovyh-sporov-rassmatrivaemyh-sudami-i-raspredelenie-v-nih-obyazannosti-po-dokazyvaniyu/viewer>

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. <http://www.consultant.ru/> - Справочная правовая система «Консультант Плюс».
2. www.garant.spb.ru - Справочная правовая система «Гарант».
3. www.rg.ru - Сервер «Российской газеты».
4. www.fso.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации
5. <https://sudact.ru/> - Судебная практика.