

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)

Юридический факультет

## **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Методические указания для подготовки к семинарским (практическим)  
занятиям и по организации самостоятельной работы

Томск 2025

УДК 349.2

ББК 67.405.1

Н-19

**Рецензент:**

**Афанасьева Е.Н.**, доцент каф. ИГПиПОИД, канд. юрид. наук

**Назметдинов Рустем Рафисович**

Трудовое право: методические указания для подготовки к семинарским (практическим) занятиям и по организации самостоятельной работы / Р.Р. Назметдинов. – Томск: Томск. гос. ун-т систем упр. и радиоэлектроники, 2025. – 122 с.

Методические указания включают программу дисциплины, планы семинарских (практических) занятий, перечень нормативно-правовых актов, основной и рекомендуемой литературы, задания для подготовки к семинарским (практическим) занятиям и самостоятельной работы студентов.

Предназначены для студентов всех форм обучения направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция».

Одобрены на заседании кафедры Информационного, гражданского права и правового обеспечения инновационной деятельности протокол № 4 от 06.12.2024

© Назметдинов Р.Р., 2025

© Томск. гос. ун-т систем упр. и радиоэлектроники, 2025

## Оглавление

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
2.1 Содержание разделов (тем) дисциплины .....	8
2.2 Планы и задания семинарских (практических) занятий .....	21
2.3 Темы (вопросы) для самостоятельного изучения.....	104
3 ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ .....	107
3.1 Примерная тематика докладов.....	107
3.2 Примерный перечень тестовых заданий.....	108
3.3 Список примерных вопросов для подготовки к зачету.....	114
3.4 Список примерных вопросов для подготовки к экзамену .....	116
4 НОРМАТИВНОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	121
4.1 Перечень основных нормативно-правовых актов.....	121
4.2 Перечень литературы.....	121

## 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Семинарские (практические) занятия являются самостоятельной формой организации учебной деятельности студентов. Они предназначены для углубления знаний, полученных на лекциях, и способствуют организации самостоятельной работы с нормативным материалом, правоприменительной практикой и юридической литературой, а также формирования навыков публичного обсуждения сформированной позиции, ее отстаивания.

Семинарские (практические) занятия предполагают публичное обсуждение ключевых вопросов по темам курса с целью практического закрепления полученных знаний и достигнутых навыков. Такое обсуждение может проходить как в форме «вопрос-ответ», так и в форме представления заранее подготовленных докладов с последующим их содержательным анализом, оценкой и дискуссией.

Специфика семинарских (практических) занятий состоит в том, что они включают две основные формы работы:

- теоретическую - в виде устного или письменного обсуждения поставленных вопросов;
- практическую, которая состоит в решении конкретных жизненных ситуаций (задач) с последующим анализом полученных результатов.

Часть семинарских (практических) заданий может предоставляться на проверку в письменном виде, часть заданий может выполняться на платформе Moodle.

Подготовка к устному ответу на семинарском (практическом) занятии осуществляется следующим образом:

- написание и изучение конспекта лекций по теме семинарского (практического) занятия;
- изучение нормативно-правовых актов по теме семинарского (практического) занятия, правоприменительной практики;
- изучение основной и дополнительной литературы.

При подготовке к устному ответу основное внимание следует уделять пониманию прочитанного материала, задумываться о возможности практического применения изучаемых юридических норм. Механическое воспроизведение текста лекций и учебников, при отсутствии понимания их содержания, не оценивается как правильный ответ на семинарском (практическом) занятии.

Выступление по теме семинарских (практических) занятий и темам, данным для самостоятельного изучения, должно содержать дополнительную информацию по теме семинарского (практического) занятия. При подготовке к выступлению необходимо изучить дополнительную научную и учебную литературу, ознакомиться с практикой применения правовых норм. Выступление должно быть изложено в доступной для слушателей форме. Простое воспроизведение текстов из сети Интернет не оценивается как успешное выступление на семинарском (практическом) занятии.

При подготовке к семинарскому (практическому) занятию студентам необходимо обращаться к официальным источникам, в которых публикуются законы, иные нормативные правовые акты, а при решении задач учитывать как новые акты, так и изменения, вносимые в действующее законодательство.

Общий алгоритм решения практических заданий (задач) состоит в следующем:

- уяснение изложенной в задаче ситуации и формулировка её правовой оценки;
- установление характера правовых отношений;
- определение применяемых для данных правоотношений НПА;
- определение круга судебных решений по аналогичным задачам;
- ответы на конкретные вопросы задачи с обоснованием каждого положения ссылками на НПА;
- формулировка аргументированных итоговых выводов при решении данной задачи и оформление ответа виде проектов решений судов, заключения эксперта или консультации юриста.

Готовое (итоговое) решение задачи должно быть четким, логичным, последовательно выстроенным. Все содержащиеся в решении выводы должны быть обоснованы ссылками на конкретные нормы. Решение задачи следует формулировать в виде описательной, мотивировочной и резолютивной частей. При решении задачи на семинарском (практическом) занятии студент должен уметь кратко изложить обстоятельства дела, пояснить, к чему сводится суть задачи, дать юридическую оценку доводам сторон и обосновать свое решение задачи ссылками на НПА и конкретные нормы.

Также немаловажным аспектом при изучении дисциплины является самостоятельная работа студента. При организации СРС важным и необходимым условием становятся формирование умения самостоятельной работы для приобретения знаний, навыков и возможности организации учебной и научной деятельности. Самостоятельная работа приобщает студентов к научному творчеству, поиску и решению актуальных современных проблем.

Самостоятельная работа студентов осуществляется каждым студентом в индивидуальном порядке, поэтому представляет собой наименее управляемую часть учебного процесса и требует особой организации.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи;
- на основании изученного составляйте тезисы;
- освоив материал, попытайтесь соотнести теорию с примерами из практики;
- если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;
- осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

## **2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **2.1 Содержание разделов (тем) дисциплины**

#### **Тема 1. Предмет, метод, система и источники трудового права**

##### **1. Понятие, предмет, метод и система трудового права**

Предмет трудового права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Понятие трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения: понятие и классификация. Характеристика отдельных видов иных непосредственно связанных с трудовым правоотношений. Понятие метода правового регулирования трудового права. Особенности метода правового регулирования правоотношений в сфере труда. Основные элементы системы трудового права. Система трудового права и система законодательства о труде. Соотношение трудового права со смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения).

##### **2. Источники трудового права**

Понятие источника права. Система источников трудового права: понятие и особенности. Виды источников трудового права. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ как источники трудового права. Конституция Российской Федерации как источник трудового права. Общая характеристика Трудового кодекса РФ и важнейших федеральных законов в сфере регулирования трудовых отношений. Подзаконные нормативные акты в системе источников трудового права. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в правовом регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Локальные нормативно-правовые акты: понятие, виды, особенности. Акты социального партнерства как источники трудового права. Роль судебной практики в регулировании отношений в сфере



труда. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Виды специальных норм. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц. Исчисление сроков в трудовом праве.

### 3. Принципы трудового права

Понятие принципов трудового права: понятие и классификация. Общая характеристика отраслевых принципов трудового права. Соотношение правовых принципов регулирования трудовых отношений с субъективными правами и обязанностями.

## **Тема 2. Субъекты трудового права**

### 1. Субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права, его понятие и содержание: трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности, гарантии прав и обязанностей. Деликтоспособность субъектов трудового права.

Работник как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность, их соотношение с трудоспособностью. Возникновение и прекращение трудовой правоспособности и трудовой дееспособности, способы их ограничения. Основные права и обязанности работника. Порядок трудоустройства на территории РФ иностранных граждан.

Работодатель как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность. Виды работодателей: физические и юридические лица, основные различия их правового статуса. Основные права и обязанности работодателя.

Положение государства в сфере труда. Органы государственной власти и органы местного самоуправления как субъекты трудового права РФ.

### 2. Правовое положение профсоюзов в сфере труда

Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности. Профессиональный союз как

субъект трудового права. Система профессиональных союзов и структура их органов. Основные функции профсоюзов: представительная и защитная, главные направления их реализации. Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда. Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Система гарантии прав профессиональных союзов и профсоюзной деятельности. Личные и имущественные гарантии. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа. Ответственность за нарушение прав профсоюзов. Объединения работодателей

### **Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда**

Понятие, принципы, уровни социального партнерства в сфере труда. Субъекты социального партнерства. Формы социального партнерства в сфере труда. Коллективные переговоры. Коллективный договор и соглашение.

### **Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

Понятие рынка труда и занятости. Правовой статус органов службы занятости. Общая характеристика законодательства о занятости населения.

### **Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

Понятие рынка труда и занятости. Правовой статус органов службы занятости. Общая характеристика законодательства о занятости населения. Направления государственной политики в сфере обеспечения занятости. Граждане, считающиеся занятыми. Правовой статус безработного. Понятие и этапы регистрации граждан в органах службы занятости. Подходящая и неподходящая работа. Право на переобучение по направлению органов службы занятости. Пособие по безработице: основание назначения, определение размера и периоды выплаты пособий по безработице. Понятие и организация общественных работ. Финансирование общественных работ. Понятие трудоустройства. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Квотирование рабочих мест.

## **Тема 5. Трудовой договор**

### **1. Общая характеристика трудового договора**

Трудовой договор как одна из форм реализации принципа свободы труда. Роль и значение трудового договора в современных условиях. Понятие, стороны, содержание трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров. Классификация трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Особенности отдельных видов трудовых договоров. Содержание трудового договора: а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон и условия трудового договора, вытекающие из нормативных правовых актов; б) обязательные и дополнительные условия трудового договора.

### **2. Заключение, изменение, прекращение трудового договора**

Заключение и оформление трудового договора. Документы, представляемые при поступлении на работу. Трудовая книжка. Медицинское освидетельствование. Гарантии при приеме на работу. Ограничения права на заключение трудового договора. Прием на работу несовершеннолетних. Испытание при приеме на работу. Аттестация работников.

Изменение трудового договора: понятие и виды. Перевод на другую работу: понятие, отличие от перемещения, виды. Изменение сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда. Отстранение от работы.

Прекращение трудового договора: понятие и классификация. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: характеристика отдельных оснований. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил при заключении трудового договора.

Особенности увольнения отдельных категорий работников. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора. Оформление увольнения, расчет, выдача трудовой книжки.

## **Тема 6. Защита персональных данных работника**

Понятие персональных данных работника. Требования к обработке персональных данных. Использование и защита персональных данных работника.

## **Тема 7. Рабочее время**

Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Правовые нормативы, определяющие режим рабочего времени. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части. Учет рабочего времени.

## **Тема 8. Время отдыха**

Понятие времени отдыха и его виды. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Ежедневный (междусменный) отдых. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Нерабочие праздничные дни.

Отпуска: понятие и виды. Отпуска для отдыха: ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, отпуска без сохранения заработной платы. Отпуска в связи с материнством и семейными обязанностями (родительские отпуска): по беременности и родам, работникам, усыновившим ребенка, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. Целевые отпуска: отпуск в связи с обучением по заочной и вечерней формам в высших и средних специальных учебных заведениях; отпуск для сдачи экзаменов обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях (школах); отпуск без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние учебные заведения профессионального образования; дополнительный отпуск для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру; дополнительный ежегодный отпуск аспирантам; творческий отпуск. Условия и порядок предоставления отпусков.

## **Тема 9. Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве**

### **1. Заработная плата**

Понятие и общая характеристика заработной платы. Составные части заработной платы: оклады (должностные оклады), базовые оклады, выплаты стимулирующего и поощрительного характера: понятие и общая характеристика. Методы правового регулирования оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда. Системы заработной платы, понятие и виды (общая характеристика), порядок установления и изменения. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Средний заработок: понятие, способы исчисления. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда и оплата труда в особых условиях. Удержания из заработной платы: основания, ограничение размеров. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Способы самозащиты работниками своих трудовых прав при задержке выплаты заработной платы.

### **2. Нормирование труда**

Нормы труда: понятие и виды. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

### **3. Гарантии и компенсации в трудовом праве.**

Понятие и виды гарантий и гарантийных выплат. Компенсационные выплаты: понятие и виды. Случаи предоставления гарантий и компенсаций: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; 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 других случаях, предусмотренных ТК РФ.

## **Тема 10. Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве**

### **1. Дисциплинарная ответственность и дисциплина труда**

Понятие и значение дисциплины труда. Методы поддержания и укрепления трудовой дисциплины. Сочетание методов убеждения, поощрения и принуждения в обеспечении дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок: понятие, содержание, правовое регулирование. Правила внутреннего трудового распорядка: содержание, порядок принятия. Иные локальные нормативные акты организаций о дисциплине труда. Дисциплинарные уставы, положения о дисциплине. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе. Сочетание мер морального и материального поощрения. Виды, основания, порядок применения мер поощрения. Понятие дисциплинарной ответственности. Основные черты и виды дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность: основные отличия. Основания для привлечения к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок: понятие, отличие от административного правонарушения и преступления. Дисциплинарные взыскания и другие меры правового воздействия на нарушителей дисциплины труда. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Особенности дисциплинарной ответственности по уставам и положениям о дисциплине. Особенности дисциплинарной ответственности государственных служащих.

### **2. Материальная ответственность сторон трудового договора**

Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Основания для привлечения к материальной ответственности. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником: виды, особенности условия привлечения. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Материальная

ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Материальная ответственность работника: дифференциация видов. Пределы материальной ответственности работника. Ограниченная материальная ответственность и ее разновидности. Полная материальная ответственность, условия ее применения. Письменные договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Порядок привлечения работников к материальной ответственности. Ограничения удержаний из заработной платы работников. Порядок определения размера ущерба. Порядок возмещения ущерба.

### **Тема 11. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Профессиональный стандарт. Понятие и формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников. Права и обязанности работников по подготовке и дополнительному профессиональному образованию. Ученический договор: понятие, содержание и форма. Срок ученического договора. Время ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания расторжения ученического договора.

### **Тема 12. Охрана труда**

Конституционное право на безопасные условия труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Общая характеристика правовых норм, составляющих институт охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Требования охраны труда. Организация охраны труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты по охране труда. Комиссии по охране труда

профсоюзов. Обеспечение прав работников на охрану труда. Инструктаж и обучение безопасным методам ведения работ; обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты; лечебно-профилактическим питанием. Техника безопасности. Средства и методы обеспечения безопасных условий труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Специальная оценка условий труда. Государственная экспертиза условий труда. Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности охраны труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

### **Тема 13. Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров**

#### **1. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы**

Понятие защиты трудовых прав и свобод, соотношение с охраной трудовых прав и свобод. Юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты трудовых прав и свобод. Самозащита трудовых прав и свобод работником (работниками) и работодателем: понятие и формы.

#### **2. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав работников. Органы государственного надзора и контроля. Федеральные надзоры: система органов, компетенция. Федеральная инспекция труда: система, принципы деятельности, основные задачи и полномочия. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования организаций. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Взаимодействие государственных органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства с другими органами и организациями.



### 3. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения.

Право на трудовые споры. Понятие трудовых споров. Причины их возникновения. Виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Органы, рассматривающие трудовые споры.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров у работодателей. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок создания, компетенция. Порядок рассмотрения споров в КТС. Принудительное исполнение решений КТС. Обжалование решений КТС. Срок обращения в КТС, процессуальные сроки, связанные с ее деятельностью.

Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров судам. Судебное решение и судебный приказ. Исполнение судебных решений по трудовым спорам. Обжалование судебных решений и определений. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами и должностными лицами.

Коллективные трудовые споры: понятие, способы урегулирования. Примириательные процедуры. Рассмотрение коллективных трудовых споров примириательной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже. Порядок создания, деятельности примириательных органов, принятия решений (рекомендаций). Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

Забастовки. Порядок признания забастовки незаконной. Порядок организации и проведения забастовки. Запреты и ограничения в проведении забастовок. Ответственность в сфере рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

### **Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Ограничение применения труда женщин. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком, работникам,

усыновившим ребенка. Особенности рабочего времени лиц с семейными обязанностями.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Ограничения приема на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет. Нормы выработки и оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности материальной ответственности руководителя организации. Дополнительные основания расторжения трудового договора. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Дополнительные основания прекращения трудового договора.

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности расторжения трудового договора. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах.

Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. Документы, подтверждающие работу у работодателей - физических лиц.

Особенности регулирования труда надомников. Расторжение трудового договора с надомниками.

Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.

Особенности регулирования труда работников транспорта. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств.

Особенности регулирования труда педагогических работников. Право на занятие педагогической деятельностью. Отпуска педагогических работников. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с педагогическими работниками.

Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства, консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.

Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих альтернативную гражданскую службу.

Особенности регулирования труда медицинских работников.

Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.

Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.

Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Особенности регулирования труда дистанционных работников.

Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей.

Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

### **Тема 15. Международно-правовое регулирование труда**

Понятие, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Субъекты международно-правового регулирования труда. Акты международных организаций о труде. Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи. Соотношение международно-правового и национального регулирования труда. Влияние норм МОТ на национальное законодательство и социальную политику государств-членов. Право на труд. Запрет принудительного труда. Равенство в труде. Запрет дискриминации. Право на коллективные переговоры. Право на забастовку. Особенности регулирования трудовых отношений в зарубежных странах.

## **2.2 Планы и задания семинарских (практических) занятий**

### **Тема 1. Предмет, метод, система и источники трудового права**

1. Предмет трудового права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.
2. Понятие метода правового регулирования трудового права. Особенности метода правового регулирования правоотношений в сфере труда.
3. Система трудового права и система законодательства о труде.
4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения).
5. Понятие, особенности и виды источников трудового права.
6. Локальные нормативно-правовые акты: понятие, виды, особенности. Акты социального партнерства как источники трудового права.
7. Понятие и классификация принципов трудового права.
8. Соотношение трудового и гражданско-правового договора (договор подряда, договор оказания услуг).

#### *Практические задания:*

Задание 1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ПАО "Машиностроительный завод "Калибр" завода на основании договора без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

Задание 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием "Прогресс" договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни.

Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?

Задание 3. Инженер по организации нормирования труда завода "Монолит" Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (АО). Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?

Задание 4. Генеральный директор АО "Свобода" в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка). Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?

Задание 5. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта АО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

Задание 6. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы. Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?

Задание 7. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела. Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.

Задание 8. Работодатель застал троих работников в состоянии алкогольного опьянения в течение рабочего дня. В связи с этим он сократил им продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на 3 дня. На возражения работников он указал на содержание коллективного договора.

Возможно ли включение в текст коллективного договора условия о сокращении продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска?

## **Тема 2. Субъекты трудового права**

1. Работник как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность, их соотношение с трудоспособностью. Возникновение и прекращение трудовой правоспособности и трудовой дееспособности, способы их ограничения. Основные права и обязанности работника. Порядок трудоустройства на территории РФ иностранных граждан.

2. Работодатель как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность. Виды работодателей: физические и юридические лица, основные различия их правового статуса. Основные права и обязанности работодателя.

3. Положение государства в сфере труда. Органы государственной власти и органы местного самоуправления как субъекты трудового права РФ.

4. Профессиональный союз как субъект трудового права. Система профессиональных союзов и структура их органов.

5. Объединение работодателей как субъект трудового права.

### *Практические задания:*

Задание 1. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой

договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу. Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

Задание 2. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера. В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?

Задание 3. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет. Соответствуют ли закону данные требования?

Задание 4. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения. Соответствует ли это требование трудовому законодательству?

Задание 5. Издательство вуза заключило с группой авторов договор об издании монографии. В нем были указаны стороны договора, объем рукописи, срок ее представления и размер вознаграждения. Редактирование было поручено старшему редактору данного издательства. В каких правоотношениях с издательством состоит группа авторов и редактор издательства?

Задание 6. Юрист Хитров работает в ООО «Правовед» ежедневно пять дней в неделю с 9.00 до 18.00 с перерывом на обед с 13.00 до 14.00. Кроме этого, он преподает в колледже трудовое право по вечерам три раза в неделю. Также он пишет статьи в юридические журналы в свободное от работы время. По субботам Хитров несколько часов сидит в общественной приемной одной из политических партий и бесплатно консультирует граждан по юридическим вопросам. По ночам юрист пишет диссертацию на соискание ученой степени



кандидата юридических наук, являясь соискателем юридической академии. По воскресеньям он консультирует соседей по подъезду по юридическим вопросам за отдельную плату. Будучи председателем профкома первичной профсоюзной организации, Хитров периодически представляет в суде интересы членов профсоюза по спорам с работодателями.

Определите, какие отношения возникают в каждом конкретном случае, какие из них регулируются нормами трудового права.

Задание 7. Иванова в течение июля — августа работала в летнем лагере высшего учебного заведения в столовой мойщицей посуды. В соответствии с условиями договора три раза в день она должна была загружать в посудомоечную машину посуду, а затем доставать чистую посуду и расставлять ее в шкафах помещения кухни, в июле ей был заплачен аванс в размере 20 000 руб., по окончании договора в конце августа с ней был произведен окончательный расчет в сумме 40 000 руб.

В сентябре Иванова обратилась с иском в суд с требованием признать гражданско-правовой договор трудовым, внести запись в трудовую книжку, выплатить ей компенсацию за неиспользованный отпуск. Ответчик иск не признал, указав, что стороны имеют право заключить либо трудовой договор, либо гражданско-правовой. В данном случае стороны заключили гражданско-правовой договор, тем более что характер отношений является гражданско-правовым, а не трудовым.

Разрешите спор. Назовите отличительные признаки трудового правоотношения.

#### Задание 8

Мастер строительного участка Бурков допустил к работе каменщиком на строительстве двенадцатиэтажного жилого дома Свистунова. Проработав месяц и не получив заработной платы, Свистунов обратился в суд с иском о признании отношений трудовыми, оформлении трудового договора, выплате заработной платы. Представитель строительной фирмы, в которой Бурков работал мастером, пояснил, что Бурков не обладал полномочиями по приему на работу работников, его действия носили самовольный характер, поэтому

ответчик отказывается признать данные отношения трудовыми. Каковы правовые последствия действий всех лиц, указанных в задаче? Можно ли признать фактическое допущение к работе юридическим фактом, порождающим трудовые отношения? Какое решение должен принять суд?

Задание 9. 1. Гражданин Нидерландов подал заявление о приеме на работу на Белоярскую АЭС инженером-технологом. 2. Французский летчик обратился с заявлением в авиакомпанию «Аэрофлот» с просьбой принять его на должность командира воздушного судна. 3. Профессор права из Испании был приглашен читать лекции в юридический институт на четыре месяца. 4. Гражданин Греции хочет работать радиоспециалистом на судне, плавающем под флагом РФ. 5. Студент из Ирана, учась в медицинской академии, во время летних каникул работает в кафе официантом. 6. Строитель из Средней Азии был приглашен строительной компанией для выполнения отделочных работ.

Укажите особенности трудо-правового статуса указанных лиц. Каким образом регулируется труд иностранцев в Российской Федерации, все ли из перечисленных лиц могут быть допущены к названным работам и должностям на территории Российской Федерации?

Задание 10. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе к ООО «Импульс». В обоснование своих требований он указал, что приказ о расторжении трудового договора за прогул подписал заместитель директора, а не сам руководитель ООО, который в это время был в отпуске, следовательно, увольнение является незаконным. В суде представитель ответчика пояснил, что в их организации всегда в период отсутствия директора его полномочия, в том числе в кадровой сфере, исполняет заместитель.

Является ли заместитель директора представителем работодателя? Может ли он издавать кадровые приказы? Какие документы подтверждают полномочия представителя работодателя? Каким образом ответчик может подтвердить полномочия заместителя директора на увольнение работника? Каковы правовые позиции ВС РФ по вопросам представительства работодателя?

### **Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда**

1. Понятие коллективного трудового права. "Социальное партнерство" и его система.
2. Принципы и формы социального партнерства.
3. Представители работников в системе социального партнерства. Специальные гарантии в области социально-трудовых отношений для выборных представителей работников.
4. Понятие, признаки и социальное назначение профессиональных союзов.
5. Представители работодателей и их правовое положение.
6. Значение и порядок проведения коллективных переговоров.
7. Понятие коллективного договора, его значение, стороны, порядок заключения и содержание коллективного договора.
8. Понятие, стороны и виды соглашений, содержание социально-партнерских соглашений и порядок их заключения.
9. Ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений.
10. Для чего предусмотрена процедура регистрации коллективных договоров и соглашений и каким образом осуществляется контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений?

#### *Практические задания:*

Задание 1. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих

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

Задание 2. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

Задание 3. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время. Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

Задание 4. В АО «Азалия» работает 453 человека. 286 из них состоит в одном профсоюзе, 103 работника создали другую первичную профсоюзную организацию. Остальные работники не являлись членами профсоюза. Кто вправе представлять работников в отношениях социального партнерства? Как определяется полномочность представителей работников?

Задание 5. Петрову было объявлено руководителем организации замечание за то, что он в рабочее время присутствовал на заседании комиссии по ведению переговоров по подготовке коллективного договора. Он обратился в профком за защитой своих прав, напомнив, что выделен от профсоюза в качестве представителя в этой комиссии.

Правильно ли поступил руководитель? Что может и должен предпринять профком в данной ситуации?

Задание 6. В организации действует три профсоюза. Каждый настаивает, чтобы с ним велись переговоры по коллективному договору. Профкомы двух из них договорились работать над коллективным договором вместе. Третий требует отдельных переговоров и отдельного договора. Как может быть решен этот вопрос?

#### **Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

1. Понятие рынка труда и занятости.
2. Правовой статус органов службы занятости.
3. Общая характеристика законодательства о занятости населения.
4. Направления государственной политики в сфере обеспечения занятости.
5. Граждане, считающиеся занятыми. Правовой статус безработного.
6. Понятие и этапы регистрации граждан в органах службы занятости. Подходящая и неподходящая работа. Право на переобучение по направлению органов службы занятости.
7. Пособие по безработице: основание назначения, определение размера и периоды выплаты пособий по безработице.
8. Понятие и организация общественных работ. Финансирование общественных работ.
9. Понятие трудоустройства. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Квотирование рабочих мест.

#### *Практические задания:*

Задание 1. Гражданину Семенову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в

целях получения пособия по безработице. Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что он не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы.

Первоначально была предложена работа в качестве экономиста. Семенов от трудоустройства на данную работу отказался на основании того, что размер предложенной заработной платы в два раза меньше его заработной платы на предыдущей работе.

В тот же день ему была предложена работа в страховой компании на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца.

Семенов также отказался от этого предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы.

Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в данном случае? Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости.

Задание 2. Сазонов, зарегистрированный в качестве безработного в службе занятости, в течение трех месяцев дважды отказывался от предложенных ему вариантов работы. Служба занятости прекратила выплату пособия по безработице. Правомерны ли действия службы занятости? В каких случаях прекращается выплата пособия по безработице?

Задание 3. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Симонов. В результате заболевания, полученного на производстве, Симоновым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в орган занятости он не работал уже три года. В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Симонову два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии, от обоих вариантов он отказался, в результате чего был снят с учета в государственной службе занятости.

Симонов обратился в суд по вопросу о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были

предложить пройти переподготовку. Какое решение должен принять суд?  
Каковы особенности трудоустройства инвалидов?

## **Тема 5. Трудовой договор**

1. Понятие, стороны трудового договора.
2. Виды трудовых договоров.
3. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
4. Содержание трудового договора: а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон и условия трудового договора, вытекающие из нормативных правовых актов; б) обязательные и дополнительные условия трудового договора.
5. Заключение и оформление трудового договора. Документы, представляемые при поступлении на работу.
6. Трудовая книжка: понятие, правила ведения и хранения, внесения изменений и дополнений. Сведения о трудовой деятельности, электронная трудовая книжка, сроки передачи сведений в Социальный фонд РФ.
7. Медицинское освидетельствование и медицинские осмотры.
8. Гарантии при приеме на работу. Ограничения права на заключение трудового договора. Прием на работу несовершеннолетних.
9. Испытание при приеме на работу.
10. Аттестация работников.
11. Изменение трудового договора: понятие и виды.
12. Перевод на другую работу: понятие, отличие от перемещения, виды.
13. Изменение сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда.
14. Отстранение от работы.
15. Прекращение трудового договора: понятие и классификация.
16. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
17. Прекращение срочного трудового договора.
18. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:  
характеристика отдельных оснований:

19.1. Особенности расторжение трудового договора по пп.1, 2 ч.1 ст. 81  
ТК РФ

19.2. Особенности расторжение трудового договора по пп.3-5 ч.1 ст. 81  
ТК РФ

19.3. Особенности расторжение трудового договора по пп.6-7 ч.1 ст. 81  
ТК РФ

19.4. Особенности расторжение трудового договора по пп.8-13.1 ч.1 ст.  
81 ТК РФ

20. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим  
от воли сторон.

21. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил при  
заключении трудового договора.

22. Особенности увольнения отдельных категорий работников.  
Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.

23. Оформление увольнения, расчет, выдача трудовой книжки.

24. Опишите процедуру учета мнения профсоюзного органа при  
расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

25. В каких случаях и в каких размерах выплачивается выходное  
пособие?

26. Каковы могут быть правовые последствия незаконного перевода и  
увольнения работников?

27. В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых  
отношениях?

*Практические задания:*

*Заключение трудового договора*

Задание 1. Начальник отдела кадров организации при заключении  
трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка  
потребовал следующие документы: паспорт; трудовую книжку; копию



документа о высшем или среднем профессиональном образовании; характеристику с последнего места работы; справку с места жительства. Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

Задание 2. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы - 20 марта, указана должность – инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу. Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?

Задание 3. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Задание 4. С инженером-технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд. Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора?

Задание 5. ЧОП «Щит и меч» разместило в газете «Ищу работу» объявление следующего содержания: «На работу частным охранником

требуются мужчины (граждане Российской Федерации, не судимые) в возрасте от 18 до 40 лет с местной регистрацией по месту жительства».

Через три дня в ЧОП обратился гражданин Белоруссии Сидорчук с заявлением о приеме на работу. При проведении проверочных мероприятий обнаружилось, что Сидорчук имел судимость, в связи с чем ему было отказано в приеме на работу.

Сидорчук обжаловал отказ в приеме на работу в суд, мотивируя тем, что ТК РФ не предусматривает такого ограничения при приеме на работу, как судимость. Кроме того, он заявил, что объявление в газете вопреки ст. 64 ТК РФ устанавливает дискриминационные требования, поэтому должностных лиц ЧОП «Щит и меч» следует оштрафовать.

Оцените доводы сторон. Решите спор.

Задание 6. Менеджер по персоналу подбирала сотрудницу на должность секретаря-референта для генерального директора компании. Всего было пять соискательниц. Менеджер побеседовала с каждой из них. По результатам собеседования трем девушкам отказали в приеме на работу. Сердитовой — на том основании, что она не владеет компьютером и английским языком, Прокофьевой из-за отсутствия российского гражданства (у нее оказалось гражданство Республики Беларусь), Лопатиной - без объяснения причин. Верухиной и Корепановой было объявлено, что они принимаются на работу условно, пока без заключения трудового договора.

При этом девушкам были поставлены такие условия: целую неделю в течение рабочего дня они должны находиться в офисе компании и готовить материалы для предстоящей конференции, в которой участвует организация. В зависимости от качества выполненных рефератов будет принято решение о том, кому из соискательниц отдать предпочтение. Прежде чем допустить девушек к работе, менеджер попросила их принести заключение из районной поликлиники о том, что они не беременны и по состоянию здоровья им не противопоказана работа на компьютере, а также дать расписку в том, что в случае отказа в трудоустройстве они не будут в судебном порядке предъявлять претензии к организации.

Были ли допущены нарушения трудового законодательства менеджером по персоналу? Какие способы отбора кадров предусматривает трудовое законодательство?

Задание 7. В каких случаях при приеме (на нижеперечисленные должности) работодатель должен потребовать от соискателя справку о наличии (отсутствии) судимости:

- а) педагог строительного колледжа;
- б) частный охранник;
- в) врач детского сада;
- г) муниципальный служащий;
- д) продавец супермаркета;
- е) кладовщик склада готовой продукции;
- ж) тренер детской спортивной школы;
- з) главный бухгалтер завода.

В каком порядке можно получить справку о наличии (отсутствии) судимости?

Задание 8. Сосед по даче (мастер СМУ-19) рассказал безработному Кулагину о том, что у них на стройке не хватает рабочих и предложил выйти па работу каменщиком. Па следующий день он привел Кулагина к начальнику участка, который показал место работы, объяснил, что входит в круг функциональных обязанностей каменщика, провел вводный инструктаж и сказал, что трудовой договор будет заключен, когда из командировки вернется начальник СМУ. Кулагин приступил к исполнению трудовых обязанностей и проработал более двух недель, однако, когда он пришел в кассу организации, ему пояснили, что поскольку он не оформлен на работу, то заработная плата ему не начислена.

В отделе кадров Кулагину пояснили, что руководитель СМУ не давал распоряжения об оформлении трудового договора и издании приказа о приеме его на работу.

Кулагин обратился с исковым заявлением в суд и потребовал заключить с ним трудовой договор, оформить трудовую книжку и выплатить ему

заработную плату. В судебном заседании руководитель СМУ-19 Петросян пояснил, что не давал подчиненным распоряжений о поиске работников на вакантные рабочие места, более того, сложное финансовое положение вынуждает его сокращать штаты.

Возникли ли трудовые отношения между СМУ-19 и Кулагиным? Кто уполномочен от имени работодателя заключать трудовые договоры с работниками? Как должен быть разрешен данный трудовой спор?

Задание 9. Между Кондратьевым и АО «Фокс» был заключен договор возмездного оказания юридических услуг, в соответствии с которым Кондратьев обязан был в течение всего рабочего дня находиться на территории АО «Фокс», консультировать директора общества по юридическим вопросам, участвовать в проводимых им совещаниях, а также готовить юридические документы. Вознаграждение выплачивалось Кондратьеву на основании подписанного обеими сторонами акта оказанных услуг в зависимости от количества времени фактического оказания услуг.

Кондратьев обратился к директору с заявлением о признании возникших на основании договора возмездного оказания услуг отношений трудовыми и о выплате ему недополученной заработной платы.

Директор АО «Фокс» отказал в удовлетворении требований Кондратьева, сославшись на то, что между АО «Фокс» и Кондратьевым заключен гражданско-правовой договор, указанный договор был подписан им добровольно, Кондратьев выполняет работу периодически, а не постоянно, при этом для АО «Фокс» важен результат оказываемых услуг, их качество, а не сама трудовая деятельность Кондратьева. Кроме того, директор пояснил, что договор возмездного оказания услуг со стороны АО «Фокс» подписан его заместителем, у которого отсутствуют полномочия принимать работников на работу.

Прав ли директор АО «Фокс»? Какие способы защиты может применить Кондратьев? Какие последствия наступают при признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми?

Задание 10. Петрушина приказом от 24 декабря 2024 г. была принята на должность главного бухгалтера ООО «Прогресс». 28 декабря 2024 г. начальник отдела кадров предложил ей подписать трудовой договор. Петрушина отказалась подписать договор, представив собственный вариант. Свой отказ подписать трудовой договор, составленный представителем работодателя, Петрушина мотивировала тем, что в него включены условия, противоречащие требованиям ст. 9 ТК РФ, а именно — о том, что в случае причинения работодателю материального ущерба она должна возместить его в полном объеме.

Может ли работник предоставить свой вариант трудового договора? Обязан ли его подписать работодатель? Какие нарушения трудового законодательства допустил работодатель? Можно ли уволить Петрушину в связи с ее отказом от заключения трудового договора?

#### *Изменение трудового договора*

Задание 1. В распоряжении организации, объединяющей несколько парикмахерских, находилось пять точек. В парикмахерскую N 1 была принята на работу парикмахером Светланова. Через некоторое время ей предложили работать в парикмахерской N 3, считая, что ее согласия не требуется, так как имеет место перемещение, и ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской N 1. Светланова от перевода отказалась, поскольку парикмахерская N 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской. Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светлановой?

Задание 2. Глаголева работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при Научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ. Глаголева не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в суд. На заседании суда заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Глаголевой

специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Глаголевой. Кроме того, он указал, что заработок Глаголевой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда. Какое решение вынесет суд?

Задание 3. Генеральный директор АО «Аэропорт» утвердил новые штатное расписание и Положение об оплате труда работников АО, в соответствии с которыми работникам, согласившимся с 1 июня 2025 г. перезаключить трудовые договоры, заключенные ранее на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры, оклады повышались в два раза. Остальным работникам, не согласившимся заключить срочные трудовые договоры, было предложено уволиться по собственному желанию.

По мнению председателя профсоюзной организации, новое Положение об оплате труда следует расценивать как дискриминационное. Кроме того, Положение об оплате труда, по его мнению, не может утверждаться Генеральным директором, поскольку в АО действует коллективный договор, которому данное Положение противоречит.

Тем не менее, после вступления в силу нового Положения об оплате труда работников, отказавшихся от перехода на срочный трудовой договор, начали увольнять по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Законны ли действия работодателя? Может ли работодатель в одностороннем порядке изменять условия трудового договора? Можно ли трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, перезаключать на срочные трудовые договоры? Как следует оформлять изменения и дополнения к трудовому договору?

Задание 4. Мастер пошивочного цеха фабрики спецодежды Теплов 20 марта был временно переведен на должность начальника цеха с его согласия сроком на полгода (в связи с увольнением с должности начальника цеха Левиной). Однако уже через полтора месяца работодатель перевел Теплова обратно на прежнюю должность, поскольку начальником цеха была назначена Сухорукова.

Теплов против такого перевода возражал, мотивируя тем, что он также по своим квалификационным качествам подходит для замещения должности начальника цеха (имеет высшее профессиональное образование и шестилетний стаж работы в текстильной промышленности).

Законно ли решение работодателя? Может ли Теплов требовать предоставления ему должности начальника цеха?

Задание 5. Трифонов приказом директора АО «Пересвет» был переведен на должность начальника департамента труда и заработной платы с испытательным сроком 6 месяцев. Однако через 3 месяца директор, посчитав, что Трифонов не справляется со своими обязанностями, издал приказ об освобождении Трифопова от должности с предоставлением ему прежнего места работы. Правомерны ли действия работодателя?

Задание 6. В организации должность ведущего специалиста по кадрам переименовали в ведущего менеджера по кадрам. Требуется ли согласие работника на переименование его должности? Как отражается переименование должности в документах?

Задание 7. Шаров работал водителем грузовика в ООО «Чистая вода» (доставка бутилированной воды потребителям). В целях оптимизации расходов на персонал в организации провели мероприятия по сокращению штатов грузчиков и поручили водителям осуществлять доставку 19-литровых бутылей с водой непосредственно клиентам с подъемом на этаж. В этой связи была изменена должностная инструкция водителя. С новой редакцией Шарова ознакомили в отделе кадров 21 ноября, объяснив, что с завтрашнего дня он должен выполнять свою работу по доставке воды до квартир потребителей.

Шаров отказался от выполнения обязанностей грузчика, мотивируя тем, что подъем тяжестей ему противопоказан по состоянию здоровья.

Директор ООО поставил вопрос о расторжении трудового договора с Шаровым по причине профессиональной непригодности.

Законны ли действия работодателя? Вправе ли организация вменить водителям наряду с ранее предусмотренными трудовыми договорами обязанностями по перевозке обязанности по доставке воды непосредственно

до клиента (в том числе с подъемом на этаж) с переименованием должности «водитель» на «водитель-грузчик»?

Задание 8. Водитель автобазы Курганов 8 сентября 2025 г. написал заявление о переводе в ООО «Такси Пуля» с 22 сентября 2025 г. Работодатель просьбу удовлетворил, издал приказ о переводе. В пятницу 19 сентября 2025г. работник сообщил работодателю об отзыве заявления о переводе и продолжении работы на прежнем месте. Работодатель в удовлетворении его просьбы отказал, мотивируя тем, что уже издан приказ о его увольнении.

Вправе ли работник до согласованной даты увольнения отозвать свое заявление об увольнении в порядке перевода к другому работодателю? Законно ли увольнение Курганова?

Задание 9. Определите, в каких случаях допускается отстранение работников от работы:

- а) появление работника на работе в выходной день в состоянии алкогольного опьянения;
- б) приостановление действия права па ношение оружия на один месяц у водителя-логиста транспортной компании;
- в) непрохождение медицинского осмотра врачом-педиатром в связи с тем, что работодателем не была организована замена работника на время прохождения осмотра;
- г) нахождение работника на работе в состоянии токсического опьянения, вызванного парами газа, который работники вдыхнули на нефтяном производстве при очистке тары бензиновой помпой;
- д) приостановление права управления транспортным средством на срок шесть месяцев у водителя;
- е) непрохождение обучения по охране труда электриком;
- ж) выявление в результате периодического медицинского осмотра заболевания, препятствующего продолжению работы крановщиком башенного крана;
- з) совершение работником прогула;



- и) отсутствие у работодателя работы, которую может выполнять работник в соответствии с заключенным трудовым договором;
- к) употребление алкоголя на рабочем месте в рабочее время;
- л) хищение кладовщиком готовой продукции со склада работодателя.

Отстранение от работы является правом или обязанностью работодателя? Какие последствия отстранения от работы предусмотрены нормативными правовыми актами? Возможно ли установление случаев отстранения от работы локальным нормативным актом работодателя?

### *Прекращение трудового договора*

Задание 1. Главный бухгалтер государственной корпорации «Союз» Меладзе 1 апреля 2025 г. обратилась к генеральному директору с просьбой о расторжении трудового договора по соглашению сторон с 15 апреля 2025 г. В этот же день стороны подписали соглашение, согласно которому при увольнении Меладзе выплачивается выходное пособие в размере 6-кратного среднего месячного заработка.

13 апреля 2025 г. Меладзе подала в департамент персонала заявление об аннулировании соглашения о расторжении трудового договора. Тем не менее, 15 апреля 2025 г. она была уволена по и. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в обусловленной соглашением сумме.

Оцените правомерность действий работодателя. Можно ли аннулировать соглашение о расторжении трудового договора в одностороннем порядке? Какие условия стороны трудового правоотношения могут установить в соглашении о расторжении трудового договора? Какие условия обязательны для включения в соглашение? Составьте соглашение о расторжении трудового договора.

Задание 2. Менеджер рекламного агентства «По секрету всему свету» Куролесов был уволен по инициативе работодателя с формулировкой «за совершение проступка, несовместимого с продолжением работы». Куролесов нарушил требование, установленное п. 24 ПВТР агентства, а именно — запрет на сотрудничество с конкурирующими организациями.

При заключении трудового договора Куролесов был предупрежден о том, что он не может работать по совместительству в других рекламных агентствах и иных конкурирующих компаниях, соответствующее условие было включено в его трудовой договор. Тем не менее, как стало известно работодателю, Куролесов заключил трудовой договор с рекламным агентством «МедиаПартнер», более того, использовал доступную ему клиентскую базу для работы на конкурента.

Можно ли при данных обстоятельствах уволить Куролесова?

Задание 3. Рабочий котельной Управляющей компании Овечкин неоднократно нарушал трудовую дисциплину, опаздывал на работу, играл в азартные игры на рабочем месте, распивал спиртные напитки, за что не раз получал замечания от своего непосредственного руководителя. Вечером 23 февраля он явился на работу во вторую смену в нетрезвом состоянии, объяснив это тем, что с утра отмечал День защитника Отечества.

На следующий день директор Управляющей компании узнал о дисциплинарном проступке Овечкина, вызвал его для беседы и предложил на выбор: уволиться по собственному желанию или быть уволенным за неоднократные нарушения трудовой дисциплины. Овечкин выбрал первое, в этот же день написал заявление об увольнении и был уволен 25 февраля по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Спустя две недели Овечкин обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе, мотивируя тем, что он не имел желания расторгнуть трудовой договор, но был вынужден уволиться под влиянием психологического давления со стороны работодателя.

Какое решение примет суд?

Задание 4. Муратов работал членом правления в коммерческом банке «Проминвест» по трудовому договору от 17 сентября 2025 г. Приказом от 28 апреля 2014 г. Муратов был уволен по собственному желанию на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Муратов обратился в суд с требованиями о взыскании компенсации в связи с увольнением по инициативе работника при смене руководства банка,

взыскании процентов за задержку выплаты причитающихся денежных средств, денежной компенсации морального вреда. В обоснование своего иска он указал на то, что по условиям заключенного с ним трудового договора при его увольнении по собственному желанию, обусловленному сменой председателя правления банка, ему полагается выплата компенсации в размере, равном 12-кратному месячному заработку, которая не была выплачена.

Банк предъявил встречный иск к Муратову о признании недействительным пункта трудового договора о выплате компенсации в связи с увольнением по инициативе работника при смене руководства банка, указав в обоснование иска на то, что названные документы подписаны неуполномоченным лицом — председателем правления банка, в то время как согласно Уставу коммерческого банка «Проминвест» размер вознаграждения членам правления банка (в том числе истцу) должен определять совет директоров банка коллегиально, а не председатель правления банка единолично. Кроме того, Федеральный закон от 02.04.2014 № 56-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников» ввел ограничения на компенсационные выплаты при увольнении.

Какие обстоятельства дела являются юридически значимыми и должны быть установлены судом для правильного разрешения спора? Разрешите спор по существу. Может ли суд признать условия трудового договора недействительными?

Задание 5. Пенсионер Самохвалов работал сторожем в муниципальном дошкольном учреждении с 15 марта 2020 г. по срочным трудовым договорам, которые ежегодно перезаключались на новый (годовой) срок. По прошествии пяти лет, 15 марта 2015 г. Самохвалов был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Самохвалов с таким решением работодателя не согласился и обратился с иском в суд, требуя восстановления на работе на условиях бессрочного

трудового договора. Свои требования он мотивировал тем, что ТК РФ не предусматривает возможности продления срочного трудового договора. Кроме того, он полагает, что заключение с ним, как с пенсионером, срочного трудового договора для выполнения работы, которая носит постоянный характер, противоречит ТК РФ и является дискриминацией по возрастному признаку, нарушающей равенство граждан при осуществлении ими права на труд.

Представитель работодателя, ссылаясь на Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-0-11 «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации», утверждал, что закон позволяет работодателю использовать срочный трудовой договор для оформления трудовых отношений с лицами, являющимися пенсионерами по возрасту.

Оцените аргументы сторон. Решите спор. Предусматривает ли ТК РФ случаи продления срока действия трудового договора? Проанализируйте указанное определение КС РФ, включая особое мнение судьи.

Задание 6. Бобрикова была принята на работу кассиром в Дом культуры «Уралец» по срочному трудовому договору — на период отсутствия Захаровой, которая находилась в отпуске по уходу за ребенком.

В день выхода Захаровой на работу 29 августа Бобрикова находилась на стационарном лечении в ГКБ № 1, в связи с чем работодатель посчитал невозможным расторгнуть трудовой договор с ней. По окончании временной нетрудоспособности 18 сентября Бобрикова была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ — в связи с истечением срока трудового договора.

Бобрикова обратилась в ГИТ за консультацией. Разъясните Бобриковой, законно ли ее увольнение.

Задание 7. Картонажная фабрика из ГУП была преобразована в акционерное общество. Работникам было предложено написать заявления о согласии на продолжение работы.

Начальник смены Тимохин отказался писать такое заявление, но продолжал ходить на работу, при этом он неоднократно заявлял, что не намерен увольняться. Однако приказом от 20 февраля 2025 г. (в день, когда был утвержден новый устав акционерного общества), Тимохин был уволен по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ — за отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации.

Законно ли такое увольнение? Можно ли увольнять работников в связи с реорганизацией? Обязан ли работодатель при реорганизации предупреждать работников о предстоящих изменениях? Должен ли работник письменно подтверждать свое согласие на продолжение работы? Какую запись следует внести в трудовые книжки работников, продолжающих работать в реорганизованном юридическом лице?

Задание 8. Работникам отдела продаж АО «Эдем» объявили о сокращении штатов. Все сотрудники 12 марта 2025 г. на общем собрании были предупреждены о предстоящем увольнении, хотя сокращению подлежало только 5 должностей менеджеров по продажам.

24 сентября 2025 г. Смеляков, Шайдурова, Заболотный, Пичугин и Веселов были приглашены в отдел кадров, где им было объявлено, что они уволены по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - в связи с сокращением штатов работников.

Смеляков заявил, что его увольнение незаконно, поскольку у него на иждивении находя двое несовершеннолетних детей.

Шайдурова предъявила справку о беременности.

Заболотный посчитал незаконным превышение срока предупреждения о предстоящем увольнении.

Веселов напомнил, что он является членом профсоюзного комитета организации.

Пичугин полагал, что работодатель не исполнил требование о переводе работника на другую вакантную должность, хотя он был готов перейти на должность менеджера Селезневой, которая находится в отпуске по уходу за ребенком.

Оцените аргументы работников. Какие гарантии при увольнении по инициативе работодателя установлены для отдельных категорий работников? Какие нарушения трудового законодательства допустил работодатель при увольнении работников? Каковы правовые последствия таких нарушений? Утрачивает ли силу предупреждение об увольнении по сокращению штатов по истечении двухмесячного периода? Должен ли работодатель повторно предупреждать о предстоящем увольнении работника?

Задание 9. Начальник цеха АО "Вымпел" Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени АО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать. Тем не менее это стало известно руководству АО, и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны. Правомерно ли увольнение Морозова?

Задание 10. Разнорабочий Петров, работавший в торговой фирме "ABC", был уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Считая свое увольнение неправильным, он подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения - увольнение по собственному желанию. Петров объяснил, что за 10 дней до увольнения он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Суд изменил причину формулировки увольнения на "собственное желание", чем удовлетворил иск Петрова. Дайте оценку данной ситуации.

Задание 11. Генеральный директор АО «Промэксперт» принял решение о сокращении двух из трех ставок юрисконсульта общества.

Юрисконсульт Павлова имеет высшее юридическое образование (диплом магистра юриспруденции) и стаж работы юристом шесть лет.

Юрисконсульт Васильева имеет высшее юридическое образование (диплом специалиста), которое она получила, обучаясь по направлению общества, и стаж работы восемь лет, из них юристом — два года.

Юрисконсульт Сидоренко имеет высшее юридическое образование (диплом бакалавра права), а также среднее профессиональное экономическое образование, стаж работы юристом один год, награждена грамотой общества за участие в спортивных соревнованиях, одна воспитывает малолетнюю дочь после развода с мужем.

Все указанные работники являются членами первичной профсоюзной организации. Проведите процедуру увольнения с учетом всех требований закона.

Задание 12. Заведующая лабораторией технического университета Зарайская была уволена 15 мая 2014 г. по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с отсутствием 2 апреля 2014 г. на рабочем месте (в кабинете лаборатории) более пяти часов в течение рабочего дня. Зарайская с увольнением не согласилась и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере 50 000 руб.

В подтверждение своей позиции Зарайская привела следующие доводы.

Во-первых, ни в ее трудовом договоре, ни в приказе о приеме на работу не определено конкретное место работы, а лишь указано, что Зарайская принимается на должность заведующей лабораторией физико-технического факультета. В судебном заседании было установлено, что она находилась на территории университета, в частности, в библиотеке, где, по ее словам, осуществляла сбор информации для подготовки методических материалов, а также в другом корпусе университета (в учебно-методическом управлении), куда она ходила проконсультироваться по поводу структуры методических комплексов.

Во-вторых, она отсутствовала в лаборатории два часа до обеденного перерыва и три часа после него, следовательно, менее «четырёх часов подряд», а это означает, что прогула не было.

В-третьих, вопрос о ее увольнении не был согласован с профсоюзным комитетом, членом которого она является, следовательно, нарушена процедура увольнения.

Оцените доводы истца. Какие из них, на ваш взгляд, являются несостоятельными? Какие еще аргументы можно было бы использовать в защиту работника? Какое решение должен принять суд?

Задание 13. Быстрова обратилась к работодателю с просьбой предоставить ей отпуск без сохранения заработной платы на два дня в связи с необходимостью участия в судебном процессе, в котором она выступает в качестве истца. Директор отказал ей в удовлетворении просьбы, мотивируя тем, что предоставление данного отпуска — это право, а не обязанность работодателя, а ГПК РФ не предусматривает гарантии освобождения работника для участия в судебных заседаниях в качестве истца.

В день судебного заседания, 20 сентября 2025 г., Быстрова не вышла на работу, за что приказом директора организации 22 сентября 2025 г. была уволена за прогул.

Оцените законность действий работодателя.

## **Тема 6. Защита персональных данных работника**

1. Понятие и состав персональных данных работника.
2. Требования к обработке персональных данных.
3. Использование и защита персональных данных работника.
4. Ответственность за нарушение законодательства об обработке персональных данных.

### *Практические задания:*

Задание 1. Организация "ТехноСервис" проводит конкурс на замещение вакансии инженера-программиста. На этапе подачи резюме кандидаты направляют свои анкетные данные через онлайн-форму на сайте компании. После окончания конкурса HR-отдел удалил данные всех не прошедших отбор, но сохранил их резервную копию на внутреннем сервере без шифрования.

Через месяц после завершения конкурса выяснилось, что произошёл утечка данных — персональная информация нескольких кандидатов была



найдена в интернете. Пострадавшие обратились в Роскомнадзор и прокуратуру.

Определите, какие требования законодательства о персональных данных были нарушены организацией. Какие меры защиты персональных данных должны быть реализованы при обработке информации о соискателях? Какие последствия могут наступить для организации в случае признания факта нарушения требований ФЗ «О персональных данных»? Составьте план действий, который организация должна предпринять после выявления утечки персональных данных.

### **Тема 7. Рабочее время**

1. Понятие рабочего времени и периоды, включаемые в него.
2. Виды рабочего времени.
3. Работа в ночное время.
4. Сверхурочная работа.
5. Понятие режима рабочего времени, его отличие от рабочего времени.
6. Ненормированный рабочий день.
7. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
8. Сменная работа.
9. Разделение рабочего дня на части.
10. Понятие и виды учета рабочего времени.

#### *Дополнительные вопросы*

1. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
2. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
3. Что такое совместительство, каковы его виды, процедура оформления, продолжительность рабочего времени?

*Практические задания:*

Задание 1. Составьте табель учета рабочего времени по форме Т-12, взяв за основу свое учебное расписание на текущий месяц (из расчета 1 занятие = 2 ч.).

Задание 2. Сафронова поступила на работу в должности секретаря-машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее 4-часовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что 8-часовой рабочий день был установлен Сафроновой при заключении трудового договора по соглашению сторон. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было отказано в установлении неполного рабочего дня. Законны ли действия руководителя?

Задание 3. В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, работающие неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по продолжительности пропорционально отработанному времени. Правоммерно ли данное положение коллективного договора?

Задание 4. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время и какой продолжительности: инвалиду II группы, имеющему рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы; матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 10 лет; 16-летнему учащемуся профессионально-технического училища; врачу детских яслей; члену экипажа воздушного судна?

Задание 5. В правила внутреннего трудового распорядка организации было включено положение о том, что работники, опаздывающие на работу, должны отрабатывать период отсутствия на работе во внеурочное время без какой-либо дополнительной оплаты. В противном случае они подлежат увольнению за прогул по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Соответствует ли это положение правил внутреннего трудового распорядка трудовому законодательству?

Задание 6. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате. Данный отказ был мотивирован тем, что рабочие не возражали поработать дополнительно. Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? Должна ли быть компенсирована и в каком порядке указанная работа?

Задание 7. В связи с частыми простоями из-за несвоевременного обеспечения материалами начальник цеха распорядился о привлечении работников к сверхурочным работам. Оплачены они были в одинарном размере. Начальник цеха объяснил работникам, что сверхурочной работы как таковой не было, и они лишь отрабатывали время своего простоя. Кроме того, дополнительная работа позволила выполнить месячный план, в результате чего работники получили премию. Работники, тем не менее, продолжали настаивать на оплате сверхурочных работ.

Имеют ли работники право на оплату сверхурочных работ? Разъясните понятия простоя и сверхурочной работы. Каков порядок применения и оплаты сверхурочной работы?

Задание 8. При составлении графика сменности у работодателя возникли вопросы по особенностям режима труда работников в возрасте до 18 лет:

- 1) можно ли лицам до 18 лет установить сменную работу;
- 2) надо ли представлять график сменности на согласование в орган опеки и попечительства;
- 3) нужно ли уменьшать несовершеннолетним на час продолжительность смен накануне нерабочих праздничных дней;
- 4) включать ли в норму рабочего времени смены, приходящиеся на нерабочие праздничные дни;
- 5) как оплачивать смены работникам в возрасте до 18 лет;
- 6) можно ли смену поставить на нерабочий праздничный день?

Помогите ответить на поставленные вопросы.

Задание 9. Несколько работников обратились в отдел кадров издательского дома «Светоч» с просьбой установить им неполное рабочее время.

Инвалид Шурупов хочет иметь 7-часовой рабочий день и работать только три дня в неделю — понедельник, среда, пятница.

Беременная сотрудница Холмская просит разрешить ей работать неполный рабочий день (полдня), ссылаясь на плохое самочувствие.

Суворов просит установить ему 6-часовой рабочий день, мотивируя тем, что он учится в колледже и ему необходимо время для того, чтобы после работы добраться до учебного заведения.

Отец четверых детей Самойлов ходатайствует об установлении ему четырехдневной рабочей недели, с понедельника по четверг, поскольку по пятницам он водит детей в бассейн.

Инспектор отдела кадров заявила, что у них не принято устанавливать неполную рабочую неделю, поскольку это неудобно для организации издательского дела. Максимум, на что могут рассчитывать работники, это уменьшение продолжительности ежедневной работы на 1—2 ч, если на это согласится директор.

Обязан ли работодатель удовлетворить просьбы указанных лиц? Как определить продолжительность и вид неполного рабочего времени при наличии разногласий между работником и работодателем? Каковы правовые последствия установления работникам неполного рабочего времени?

Задание 10. В АО «Деревенские продукты» продавцы работают в следующем режиме: со вторника по субботу с 9.00 до 17.00 ч, перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00 ч, воскресенье — с 9.00 до 14.00 ч, перерыв для отдыха и питания отсутствует. Какие нарушения допущены работодателем?

Задание 11. В ООО «Технологии комфорта» с 1 апреля 2025 г. вводится сменная работа. Работников предупредили об этом 31 декабря 2024 г., отказа от работы ни от кого не поступило, поэтому со всеми были заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам. В конце февраля 2014 г. в отдел кадров обратилась Скворцова, заявив, что она передумала и работать по сменному графику ей неудобно.

Как поступить работодателю? Есть ли в законе срок, в течение которого работник может менять решение, и сколько раз он может это делать?

Задание 12. ИП Сидорчук решил установить работникам ненормированный рабочий день, однако у него возник ряд вопросов:

- 1) каким категориям работников можно установить ненормированный рабочий день;
- 2) можно ли установить его работникам с неполным и сокращенным рабочим временем;
- 3) надо ли каждый раз издавать приказ о привлечении к работе в режиме ненормированного рабочего дня;
- 4) как ввести режим ненормированного рабочего дня;
- 5) может ли работник отказаться работать в данном режиме;
- 6) надо ли учитывать переработку в таблице учета рабочего времени;
- 7) что означает фраза из ст. 101 ТК РФ — «эпизодически привлекаться»;

8) какое максимальное количество часов может отработать работник при данной переработке, вправе ли он на следующий день позднее прийти на работу;

9) имеются ли отличия в порядке привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников, которым установлен ненормированный рабочий день;

10) можно ли дифференцировать продолжительность отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня в зависимости от должности или интенсивности привлечения к работе;

11) если работник в течение года ни разу не привлекался к переработке, следует ли ему предоставлять дополнительный отпуск?

Подготовьте ответы на вопросы Сидорчука.

## **Тема 8. Время отдыха**

1. Понятие, значение времени отдыха и его взаимосвязь с рабочим временем.

2. Перерывы в течение рабочего дня (смены).

2.1 Перерыв для питания и отдыха

2.2 Специальные перерывы

3. Ежедневный (междусменный) отдых. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Нерабочие праздничные дни.

4. Отпуска для отдыха:

4.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: понятие, разновидности, условия, порядок предоставления, продления и переноса.

4.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.3 Отпуск без сохранения заработной платы.

5. Отпуска в связи с материнством и семейными обязанностями (родительские отпуска): по беременности и родам, работникам, усыновившим ребенка, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

## 6. Учебный отпуск. Творческий отпуск.

### *Практические задания:*

Задание 1. Хватов работал в АО «Газинвест». В соответствии с ПВТР ему был установлен восьмичасовой рабочий день с 9.00 до 18.00 с перерывом для отдыха и питания с 13.00 до 14.00.

18 ноября Хватов был уволен по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В приказе об увольнении в качестве основания дисциплинарной ответственности указано, что Хватов 8 ноября отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин с 9.00 до 14.00. В объяснительной записке, представленной работодателю, он пояснил, что с утра участвовал в судебном заседании в качестве свидетеля, однако повестку не получал, так как явился в суд добровольно.

С увольнением Хватов не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Совершил ли Хватов прогул? Какое решение должен принять суд?

Задание 2. Маленкова работает в частной клинике «Доктор» фельдшером скорой помощи. В ее должностные обязанности входит выезд на вызовы для оказания медицинской помощи. В соответствующей должностной инструкции Маленкова обязана во время между выездами по вызовам находиться в диспетчерском пункте. Маленковой установлен рабочий день с 9.00 до 18.00. В трудовом договоре обозначено, что на прием пищи отводится один час времени между выездами по вызовам. При этом в таблице учета рабочего времени Маленковой учитывается восемь часов рабочего времени.

Маленкова обратилась к главному врачу с требованием обеспечить возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, включить указанное время в рабочее.

Главный врач отказался от удовлетворения требований Маленковой, пояснив, что фельдшеры выполняют свои обязанности только во время выезда по вызовам. Остальное время указанные работники трудовых обязанностей не выполняют и могут отдыхать и принимать пищу, а поскольку такие

обязанности во время отдыха и приема пищи не выполняются, указанное время в соответствии со ст. 108 ТК РФ является перерывом для отдыха и питания, которое в рабочее время не включается.

Оцените позиции сторон трудового договора.

Задание 3. Для работников ООО «Финанс» в соответствии с ПВТР была установлена пятидневная рабочая неделя. Выходными днями являлись суббота и воскресенье.

В соответствии со ст. 74 ТК РФ в ООО «Финанс» на период с 1 мая по 1 сентября была установлена неполная рабочая неделя: в качестве рабочих дней установлены понедельник, вторник, среда.

По распоряжению руководителя ООО «Финанс» работники бухгалтерии были привлечены к работе в четверг и пятницу для осуществления работы по подготовке отчетной документации учредителям. Исполнять распоряжение руководителя работники бухгалтерии отказались, сославшись на то, что привлечение их к работе в выходные дни возможно только с их согласия.

За отсутствие на рабочем месте в четверг и пятницу работникам бухгалтерии был объявлен выговор. Правомерны ли действия работодателя?

Задание 4. Руководитель АО «Вердикт» издал приказ, в соответствии с которым при совпадении выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни подлежат переносу на декабрь на дни, предшествующие новогодним каникулам, исчисляемым в зависимости от количества переносов. При этом в приказе было установлено, что оплата нерабочих праздничных дней производится из расчета среднедневного заработка, исчисленного исходя из МРОТ, установленного в Российской Федерации. Также приказом было предусмотрено, что при необходимости выполнения работы в перенесенные на другое время выходные дни работники могут привлекаться к работе при условии их предварительного уведомления и предоставления иного времени отдыха.

Указанный приказ поступил на визирование в юридическую службу. Какое заключение должна дать юридическая служба?



Задание 5. Экономист Борисов и юристконсульт Павлов были направлены работодателем в служебную командировку на период с 1 по 15 апреля. Во время служебной командировки, находясь в ночное время в гостинице, Борисов и Павлов распивали спиртные напитки и шумели. Администрация гостиницы вызвала полицию, которая привлекла Борисова и Павлова к административной ответственности.

Работодатель уволил Борисова и Павлова по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С увольнением работники не согласились и обратились в суд с исками. Какое решение должен принять суд?

Задание 6. В коллективном договоре ООО «Электрон» предусмотрены следующие условия:

1) работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

2) при использовании работником ежегодного основного оплачиваемого отпуска до отработки соответствующего рабочего года, за который предоставляется отпуск, продолжительность такого отпуска может быть уменьшена пропорционально неотработанному времени;

3) ежегодный основной оплачиваемый отпуск может предоставляться работнику по частям, но при этом одна из частей не должна быть менее 14 календарных дней, а оставшиеся 14 дней делятся на две части по 7 календарных дней;

4) в случае наступления в период ежегодного основного оплачиваемого отпуска обстоятельств, являющихся основаниями для переноса или продления отпуска в соответствии с трудовым законодательством, работник обязан предупредить работодателя об указанных обстоятельствах в срок не позднее 3 календарных дней с момента их наступления;

5) работникам, работающим по совместительству, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в тот же период и той же продолжительности, что и ежегодный основной оплачиваемый отпуск по основному месту работы.

Дайте оценку соответствия обозначенных норм требованиям законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Задание 7. В соответствии с графиком отпусков Варламовой должен был быть предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск с 1 апреля по 28 апреля 2025 г. 15 февраля Варламова обратилась к работодателю с письменным заявлением с просьбой перенести часть отпуска на март и предоставить его в период с 3 марта по 9 марта 2025 г., а оставшуюся часть отпуска предоставить в соответствии с графиком отпусков с 1 апреля.

Указанное заявление было принято работодателем, однако решение по заявлению Варламовой принято не было.

25 февраля Варламова обратилась к работодателю с требованием о переносе отпуска на срок с 15 марта по 21 марта в связи с нарушением работодателем обязанности по предупреждению о времени начала отпуска.

15 марта Варламова не вышла на работу, а 21 марта ее уволили за прогулы.

Дайте правовую оценку действиям работника и работодателя.

Задание 8. Кому из перечисленных работников работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы и какой продолжительности:

- а) Иванову, являющемуся инвалидом I группы;
- б) Маркину в связи с рождением внука;
- в) Пылеву для прохождения медицинского обследования;
- г) Лаптевой для сопровождения сына-первоклассника на День знаний;
- д) Найденову для участия в конференции активистов представительных органов работников;
- е) Егорову для сдачи итоговых экзаменов на курсах иностранного языка;
- ж) Трутневу для получения военного билета;
- з) Удачиной в связи с регистрацией брака и поездкой в свадебное путешествие;
- и) Ракитиной для прохождения вступительных испытаний в вуз;

к) Прохоровой, имеющей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

л) Ивашкину, являющемуся добровольным пожарным территориальных подразделений добровольной пожарной охраны, по месту его работы.

Задание 9. Определите, кому из перечисленных работников предоставляется удлиненный основной отпуск и какова его продолжительность:

а) заведующей детским садом;

б) беременной женщине;

в) инвалиду II группы;

г) гражданам, занятым на работах по ликвидации объектов по производству химического оружия;

д) декану факультета;

е) юрисконсульту, для которого установлен ненормированный рабочий день;

ж) гражданам пожилого возраста, проживающим в стационарных учреждениях социального обслуживания и работающим на условиях трудового договора;

з) главным бухгалтерам;

и) работникам, имеющим детей-инвалидов;

к) спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб.

Задание 10. Черногубов был принят на работу в ООО «Новая реклама» с 1 мая 2025 г. 15 июня того же года он был уволен за совершение прогула, однако решением суда от 1 августа этого же года был восстановлен на работе.

15 августа Черногубов обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска с 16 августа по 12 сентября и отпуска без сохранения заработной платы с 13 сентября по 15 сентября с последующим увольнением.

Работодатель указал, что отпуск продолжительностью 28 календарных дней Черногубов не заработал, поскольку отработал в организации только полтора месяца, поэтому отпуск должен быть предоставлен пропорционально

фактически отработанному работником времени. В отношении отпуска без сохранения заработной платы пояснил, что трудовое законодательство не предусматривает возможность предоставления отпуска без сохранения заработной платы с последующим увольнением, в связи с чем увольнение возможно только в последний день ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Черногубов с 16 августа не выходил на работу. 25 августа работодатель запросил у него письменные объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте. Черногубов предоставил работодателю листок временной нетрудоспособности с 16 августа по 23 августа с пояснениями, что отпуск должен был быть ему продлен. Черногубов был уволен за совершение прогула 29 августа.

Оцените правомерность действий работодателя.

Задание 11. В ООО «Автомойка» работают Пивоваров, Крылов, Арбузова, Коршунов, Юрьева. Составьте график отпусков указанных работников, исходя из приведенных ниже условий. Прокомментируйте порядок составления и утверждения графика отпусков.

Пивоваров работает с 13 марта 2022 г. в должности администратора по основному месту работы. Желает использовать отпуск в августе.

Крылов работает с 11 октября 2020 г. в должности экономиста по основному месту работы. При этом Крылов безвозмездно сдал кровь более сорока раз и награжден нагрудным знаком «Почетный донор России». Желает использовать отпуск в мае — июне.

Арбузова работает с 15 июня 2024 г. в должности кладовщика по основному месту работы и в должности уборщика помещений по совместительству. Желает использовать отпуск в мае — июне.

Несовершеннолетний Коршунов работает с 10 апреля 2024 г. в должности мойщика автомобиля. Желает использовать отпуск в сентябре.

Юрьева работает с 1 декабря 2024 г. в должности мойщика автомобиля. Желает использовать отпуск в феврале — марте.

Задание 12. При предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем возник ряд вопросов:

1) имеют ли право на указанный отпуск работники, работающие неполное рабочее время;

2) возможно ли уменьшение продолжительности указанного отпуска пропорционально уменьшению рабочего времени при неполном рабочем времени;

3) возможно ли непредоставление указанного отпуска, если работнику за работу сверх установленной для него нормальной продолжительности рабочего времени выплачивалась доплата за сверхурочную работу;

4) возможно ли непредоставление указанного отпуска, если работник в течение установленного периода ни разу не привлекался к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени;

5) возможно ли дифференцировать продолжительность указанного отпуска в зависимости от часов работы, отработанной сверх установленной продолжительности рабочего времени;

6) возможно ли в коллективном договоре предусмотреть, что за работу на условиях ненормированного рабочего дня работникам вместо ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска будет предоставляться ежемесячная компенсационная выплата?

Подготовьте мотивированные ответы.

Задание 13. Составьте график отпусков.

## **Тема 9. Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве**

1. Понятие и признаки заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики. Государственные гарантии оплаты труда.

2. Тарифная система: понятие, элементы и содержание.

3. Формы заработной платы. Удержания из заработной платы.

4. Надбавки и доплаты.

5. Премирование работников, виды премий, выплаты стимулирующего характера. Вознаграждение по итогам работы за год. Бонусы. Основания для снижения размера премии.

6. Системы оплаты труда работников (сдельная, повременная и их разновидности).

7. Оплата труда в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы.

8. Гарантии и компенсации.

9. Порядок начисления, место и сроки выплаты вознаграждения за труд. Индексации заработной платы. Правила исчисления среднего заработка.

10. Нормирование труда, виды норм труда, порядок их установления и пересмотра. Классификация норм труда. Порядок участия представительных органов работников в решении вопросов оплаты и нормирования труда.

#### *Практические задания:*

Задание 1. Вольф обратился в суд с иском к ФГУП МВД России о взыскании компенсации при увольнении, компенсации за задержку выплаты денежных средств, компенсации морального вреда в размере 10 000 руб., ссылаясь на то, что при увольнении ему не была выплачена предусмотренная условиями трудового договора компенсация в размере 220 000 руб.

10 марта 2024 г. истец был принят на работу к ответчику на должность начальника финансово-экономической службы в Центральном управлении города Ярославль. Согласно п. 5.2 трудового договора при расторжении трудового договора по инициативе работодателя или по соглашению сторон работнику выплачивается восемь должностных окладов. Приказом от 2 ноября 2024 г. Вольф был уволен с занимаемой должности по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по соглашению сторон.

В соответствии с п. 3.1 Устава ФГУП МВД России, имущество предприятия находится в федеральной собственности, является неделимым и не может быть распределено по вкладам (долям, паям), в том числе между

работниками предприятия, принадлежит предприятию на праве хозяйственного ведения и отражается на его самостоятельном балансе. Согласно п. 6.1 Коллективного договора ФГУП МВД России оплата труда (система оплаты; размер, состав заработной платы; виды и размер выплат, доплат и надбавок) работников предприятия производится в соответствии с Положением об оплате труда.

В соответствии с п. 1.7 Положения об оплате труда в ФГУП МВД России заработная плата руководителей и специалистов Центрального управления состоит из: должностного оклада согласно штатной расстановке, доплат и надбавок обязательного характера в соответствии с действующим трудовым законодательством, а также может включать ежемесячную премию к должностному окладу, материальную помощь к отпуску, единовременную материальную помощь, разовые премии и вознаграждения.

Подлежат ли удовлетворению требования истца?

Задание 2. Кузовков обратился в суд с иском к ООО «Морское пароходство» о взыскании суточных, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, судебных расходов, указав на то, что на основании трудового договора работал вторым механиком у ответчика с 1 января 2020 г. С 15 августа 2024 г. он исполнял свои трудовые обязанности на морском судне, осуществлявшем морские перевозки с конечными стоянками в портах Исламской Республики Иран. Работал на судне вплоть до увольнения 31 января 2025 г. В паспорте моряка отсутствуют какие-либо отметки о пребывании в портах Ирана в 2024 г. При увольнении ответчиком не были выплачены суточные или их компенсация в виде иностранной валюты.

Рассмотрите дело и вынесите по нему решение. Назовите особенности выплаты командировочных расходов в иностранной валюте.

Задание 3. В суд поступило исковое заявление Киселева, в котором были изложены следующие обстоятельства.

25 июня 2024 г. Киселев был принят на работу в ООО «Брайт» на должность советника генерального директора с ежемесячным должностным окладом 200 000 руб. С истцом был заключен трудовой договор, в котором

предусмотрено, что при увольнении по любым основаниям, установленным ТК РФ, работнику полагается выплата в размере 12 должностных окладов. 14 февраля 2025 г. трудовые отношения между сторонами были прекращены на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по инициативе работника. При увольнении предусмотренная трудовым договором денежная сумма истцу не была выплачена.

Истец, исходя из положений трудового договора, считает, что выплата носит компенсационный характер. Просит взыскать с ответчика в его пользу выходное пособие, проценты за нарушение срока выплаты за период с 15 февраля 2025 г. по день вынесения решения, а также проценты со дня вынесения решения суда и по день фактического расчета, компенсацию морального вреда, возместить судебные расходы на оплату услуг представителя.

Суд отказал в удовлетворении исковых требований. Дайте правовую оценку решению суда.

Задание 4. Между ПАО «Луч» и Чуковой был заключен трудовой договор, согласно которому она была принята на работу в филиал ПАО «Луч» города Тамбова на должность заместителя главного бухгалтера.

Приказом генерального директора организации Чукова была переведена с ее согласия в другой филиал ПАО в город Стерлитамак, в связи с чем 5 августа 2024 г. между ПАО «Луч» и Чуковой было заключено соглашение о том, что при переезде из населенного пункта города Тамбова в населенный пункт города Стерлитамак ей возмещаются подъемные на обустройство на новом месте. Также в соглашении было предусмотрено, что если до истечения одного года после перевода Чукова уволится по собственному желанию без уважительной причины или будет уволена за виновные действия, являющиеся основанием прекращения трудового договора, то она должна будет полностью возместить работодателю денежные средства, потраченные на выплату подъемных на обустройство.

Приказом от 10 апреля 2025 г. Чукова была уволена по собственному желанию на основании личного заявления.



ПАО «Луч» обратилось в суд для взыскания указанных средств с работника. Правомерны ли требования ПАО «Луч»?

Можно ли в трудовом договоре предусматривать условие о возврате денежных средств, выданных при переезде работника на работу в другую местность?

Задание 5. Харитонов обратился в суд с иском к работодателю о взыскании заработной платы за апрель 2025 г. в размере 30 000 руб. В дальнейшем увеличил сумму иска, просил взыскать заработную плату за май — июль 2025 г. в размере 50 000 руб.

Харитонов заявил, что находится с работодателем в трудовых отношениях. По причине систематического нарушения работодателем трудового законодательства, условий трудового договора истец неоднократно был вынужден обращаться в суд за защитой своих нарушенных прав. В связи с отсутствием на рабочем месте по причине участия в судебных заседаниях работодатель не производил ему выплату заработной платы в указанные месяцы.

Кто прав в данной ситуации? В каких случаях работник имеет право на сохранение заработной платы в случаях его участия при осуществлении правосудия?

Задание 6. Умников работает во 2-м филиале Федерального казенного учреждения — войсковая часть (город Саров) начальником отдела хранения и проходит обучение по заочной форме на первом курсе Волгоградского филиала Российской академии государственной службы на факультете магистратуры. Умников обратился к работодателю с просьбой предоставить ему дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации и оплату проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно. Работодатель отказал Умникову в удовлетворении просьбы, ссылаясь на то, что является бюджетным учреждением и не имеет свободных средств на оплату работникам учебных отпусков. И, кроме того, у работника уже имеется высшее образование и диплом с присвоением квалификации «специалист».

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 7. Алмазов работает в ГУП «Бурение» специалистом по буровым установкам. Работодатель неоднократно направлял его в служебные командировки.

Работник обратился в суд с иском к работодателю о взыскании доплаты за время нахождения в служебных командировках, процентов за несвоевременную выплату заявленных сумм, судебных расходов. Работник считает, что работодатель не исполняет свои обязанности по выплате причитающихся в связи с командировкой сумм. Согласно п. 4.9 действующего на предприятии «Положения об оформлении и оплате служебных командировок работников» на период командировки работникам технической дирекции устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада, которая истцу не выплачивалась.

Представитель работодателя исковые требования не признал, считая их незаконными и необоснованными, так как локальный нормативный акт о служебных командировках не подлежит применению, никогда не действовал и не действует в настоящее время по причине того, что был издан не уполномоченным на это лицом.

Подлежат ли удовлетворению требования работника? Какие расходы компенсируются работнику при служебных командировках? Как устанавливаются размеры компенсаций при служебных командировках?

Задание 8. В воскресенье (выходной день по графику сменности) мастер участка кирпичного завода Чемезов сдал кровь на станции переливания крови и в понедельник (рабочий день) не вышел на работу, не предупредив работодателя.

Директор завода издал приказ об увольнении Чемезова за прогул.

Законно ли увольнение? Какие гарантии и компенсации предоставляются донорам в случае сдачи крови и ее компонентов?

Задание 9. Работнику ООО «Столица» Хабибулину, обучающемуся без отрыва от работы в Институте права и экономики, был предоставлен учебный отпуск в период с 1 октября по 5 ноября.

В период с 12 по 17 октября он болел, что подтверждается больничным листом.

6 ноября Хабибулин обратился к директору ООО с просьбой о продлении учебного отпуска на период болезни, однако получил отказ.

Правомерны ли действия работодателя? Как определяется продолжительность учебного отпуска?

Задание 10. Юристу, прочитавшему работникам лекцию по трудовому законодательству, были заданы следующие вопросы, связанные с применением льгот, установленных для лиц, обучающихся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего профессионального образования:

1) в каких случаях предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, и в каких — без сохранения заработной платы;

2) зависят ли дополнительные отпуска (их продолжительность, условие о сохранении заработной платы) от формы и профиля обучения;

3) вправе ли работодатель предоставлять студенту-заочнику дополнительный отпуск для сдачи экзаменов частями;

4) можно ли продлить отпуск, предоставленный для сдачи экзаменов, в случае болезни во время сессии, призыва на военные сборы;

5) может ли учебный отпуск при наличии вызова на экзаменационную сессию быть предоставлен лицу, проработавшему в организации менее шести месяцев;

6) вправе ли работодатель удержать с работника, неудовлетворительно сдавшего часть зачетов и экзаменов, выплаченные за время учебного отпуска суммы;

7) обязан ли работодатель в случае непредоставления учебного отпуска по требованию работника выплатить ему денежную компенсацию, перенести отпуск на другое время, не связанное с зачетами и экзаменами, или присоединить его к учебному отпуску в следующем году;

8) вправе ли студент-заочник, получивший месячный отпуск и успешно сдавший все экзамены в течение 20 дней, остальные дни отпуска использовать для отдыха по своему усмотрению;

9) обязан ли работодатель предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, лицам, получающим второе (третье) образование соответствующего уровня;

10) вправе ли работник, совмещающий работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, требовать предоставления льгот по каждому виду обучения. Если нет, то кто в таком случае осуществляет выбор — работник или работодатель;

11) какие еще гарантии и компенсации в области рабочего времени и времени отдыха предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, начального профессионального образования, а также в вечерних (сменных) образовательных учреждениях?

Помогите юристу ответить на поставленные вопросы.

Задание 11. Студентам-заочникам Дымкову и Глебову руководитель организации отказал в предоставлении дополнительного учебного отпуска на том основании, что Дымков принят на временную работу сроком до двух месяцев, а Глебов проходит альтернативную гражданскую службу. Прав ли руководитель?

Задание 12. В ГИТ обратились работники с вопросами о командировках:

а) Саранцева спрашивала, вправе ли работодатель направить ее в длительную командировку, если она — мать 5-летнего ребенка;

б) Шерстобитов интересовался, на какой максимальный срок его могут направить в командировку в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера;

в) Саночкин хотел уточнить, каким видом транспорта он вправе воспользоваться при поездке к месту командирования;

г) Шкурко просил проинформировать его о том, в какой валюте и в каком размере начисляются суточные при направлении за границу (в частности, в Германию);

д) Головчанский спрашивал о том, положена ли работнику компенсация, если он отправляется в командировку или возвращается из командировки в свой выходной день.

Подготовьте письменную консультацию по заданным вопросам.

Задание 13. В период отпуска по уходу за ребенком без сохранения заработной платы Степанова получила извещение о начале итоговых государственных экзаменов в вузе, не имеющем государственной аккредитации. Она подала по месту работы заявление о предоставлении ей оплачиваемого дополнительного учебного отпуска для сдачи экзаменов. Директор предприятия обратился к юрисконсульту с просьбой дать заключение по данному вопросу. Подготовьте заключение.

## **Тема 10. Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве**

1. Понятие и значение материальной ответственности в трудовом праве. Отличие материальной ответственности сторон трудового договора от имущественной ответственности субъектов гражданского права.

2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность.

3. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику и его имуществу.

4. Материальная ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться.

5. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

6. Материальная ответственность работодателя за причинение морального вреда.

7. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Виды материальной ответственности работника.

8. Договоры о полной материальной ответственности: виды, порядок заключения.

9. Определение размера причиненного работником ущерба.

10. Порядок взыскания с работника ущерба, причиненного работодателю. Освобождение работника от материальной ответственности.

11. Дисциплина труда: понятие и содержание.

12. Правовые методы обеспечения дисциплины труда.

13. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка: ПВТР, уставы и положения о дисциплине.

14. Поощрения за труд: виды и порядок применения.

15. Дисциплинарная ответственность: понятие и виды.

16. Дисциплинарные взыскания: виды, порядок применения и снятия.

*Дополнительные вопросы:*

1. Проведите сравнительный анализ материальной ответственности и гражданско-правовой имущественной ответственности, оформив результат в виде таблицы (не менее 7 критериев сравнения):

Критерии сравнения	Материальная ответственность	Гражданско-правовая имущественная ответственность
1.		
2.		

2. Проведите сравнительный анализ ограниченной и полной материальной ответственности, оформив результат в виде таблицы (не менее 7 критериев сравнения):

Критерии сравнения	Ограниченная материальная ответственность	Полная материальная ответственность
1.		
2.		

3. Подготовьте документы, необходимые для привлечения работника (кладовщика склада готовой продукции) к полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (имеется договор о полной материальной ответственности).

4. Если работник отказался предоставить объяснительную и, по его словам, не передумает ее представить, можно ли работодателю не ждать два дня, а сразу же составить акт и применить дисциплинарное взыскание?

2. Если работника не ознакомили под роспись с приказом о наложении дисциплинарного взыскания, считается ли оно примененным? И можно ли впоследствии при совершении работником нового дисциплинарного проступка уволить такого работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

3. Для того чтобы уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, нужно предварительно применить к нему как замечание, так и выговор? А можно после применения замечания уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, минуя объявление выговора?

4. Какие рабочие дни имеются в виду в ст. 193 ТК РФ — установленные для работника графиком сменности или по ПВТР? Как действовать работодателю, если график работы работника, привлекаемого к ответственности, не совпадает с общим графиком работы работодателя по ПВТР?

5. Как соотносятся между собой основания прекращения трудового договора, предусмотренные п. 8 ч. 1 ст. 81 и п. 2 ст. 336 ТК РФ? Почему, на ваш взгляд, увольнение работника за совершение аморального проступка отнесено к дисциплинарным взысканиям, в то время как увольнение за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, таковым не является?

6. Проведите сравнительный анализ общей и специальной дисциплинарной ответственности, оформив результат в виде таблицы (подберите не менее 5 критериев сравнения):

Критерии сравнения	Общая дисциплинарная ответственность	Специальная дисциплинарная ответственность
1.		

7. В соответствии с ч. 2 ст. 195 ТК РФ работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения, если подтвердился факт нарушения последними трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения. Как быть представительному органу работников, если работодатель отказывается применить к указанным работникам дисциплинарное взыскание, а факт нарушения подтвердился?

8. В каких случаях при применении к работникам дисциплинарных взысканий необходимо учитывать мнение представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ)?

#### *Практические задания:*

Задание 1. Инженер Золотова — мать ребенка-инвалида. В соответствии с графиком отпусков она должна была пойти в отпуск с 15 марта. На это время она записала сына на бесплатную операцию. 10 марта начальник отдела кадров сообщил ей, что поскольку из подразделения за последние два месяца уволились сотрудники, работать некому, поэтому отпуск с 15 марта ей предоставлен не будет. В итоге Золотовой предоставили отпуск только 30 апреля, в результате операцию ребенку из-за пропуска очереди на бесплатное лечение пришлось делать платно.

Золотова обратилась в суд с требованием привлечь работодателя к материальной ответственности: возместить стоимость операции сына в размере 70 000 руб., а также компенсировать моральный вред в размере 100 000 руб. Решите дело.



Задание 2. Проанализируйте понятие «прямой действительный ущерб». Решите, что из нижеперечисленного относится к прямому действительному ущербу:

- 1) штраф за нарушение требований охраны труда, выплаченный работодателем;
- 2) дважды начисленная и выплаченная работнику заработная плата;
- 3) денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы;
- 4) расходы на ремонт испорченного имущества;
- 5) провоз пассажира без билета;
- 6) оплата вынужденного прогула работнику;
- 7) убытки, возникшие в результате разглашения работником коммерческой тайны.

Задание 3. На складе производственных товаров протекала крыша. Ливень, длившийся несколько часов, залил все складские помещения. Несмотря на попытки заведующего складом Обухова спасти продукты, значительная их часть была испорчена. Возместить ущерб завскладом отказался. Есть ли основания для привлечения Обухова к материальной ответственности? Если основания имеются, какой вид материальной ответственности будет у Обухова?

Задание 4. Работодатель обратился с иском к Галкиной — заведующей магазином о привлечении ее к материальной ответственности по факту выявленной недостачи. Помимо заведующей к материальной ответственности были привлечены контролеры-кассиры этого магазина. Работодатель просил взыскать со всех виновных работников ущерб в равных долях. Галкина в суде заявила, что она не занималась реализацией товара и не имела доступа к кассе, поэтому оснований для привлечения ее к ответственности не имеется. Решите дело.

Задание 5. В результате грубого нарушения технологического процесса токарь Аксененко повредил станок, ремонт которого обошелся работодателю в 100 000 руб. Поскольку станок ремонтировался три недели, работодатель не получил запланированную прибыль в размере 150 000 руб., заплатил штраф за

недоставленную продукцию в размере 50 000 руб., а также оплатил двум сменщикам Аксененко простой в размере 40 000 руб. Заработная плата Аксененко составляет 30 000 руб. Может ли Аксененко быть привлечен к материальной ответственности? Если может, то в каких пределах?

Задание 6. Генеральный директор ООО «СтройКа» обязал заключить специалиста по кадрам с офис-менеджером договор о полной материальной ответственности за офисную мебель и оргтехнику, находящиеся в зале приема посетителей, а с другими сотрудниками — договоры о полной коллективной материальной ответственности за материальные ценности, находящиеся в их кабинетах. Правомерны ли действия генерального директора?

Задание 7. ИП Максимов обратился в суд с иском к заведующей магазином о взыскании ущерба в размере штрафа, наложенного на него за реализацию продуктов питания с истекшим сроком годности. Иск Максимов мотивировал тем, что в должностные обязанности заведующей входит контроль за соблюдением сроков реализации товара и с ней был заключен договор о полной материальной ответственности.

Есть ли основания для привлечения заведующей магазином к ответственности? Если основания имеются, то к какому виду материальной ответственности она может быть привлечена?

Задание 8. Истец — МУП «Зеленстрой» 20 декабря 2024 г. обратился в суд с просьбой взыскать с прораба Мазуровой остаток задолженности по недостатке, выявленной в результате инвентаризации и ревизии по состоянию на 13 декабря 2023 г. На момент обнаружения недостачи работница признала ее размер и просила работодателя разрешить ей погасить ущерб в рассрочку. Однако обещание свое нарушила и начиная со 2 сентября 2024 г. прекратила погашать задолженность. Суд отказал работодателю в иске в связи с пропуском срока для обращения в суд. Решите дело.

Задание 9. ИП Мартиросян обратился в суд с требованием взыскать с коллектива работников недостачу. Он указал, что работники работали продавцами-консультантами и с ними был заключен договор о коллективной материальной ответственности. По результатам проведенной

инвентаризации товарно-материальных ценностей была выявлена недостача автомобильных шин. По мнению работодателя, она была допущена по вине работников.

Работники с иском не согласились, указав, что шины находились не только в торговом зале и на складе, но и на лестнице между этажами. При этом раздельного учета по местам хранения не велось, а также не осуществлялось видеонаблюдение в торговом зале. Кроме того, было установлено, что в складских помещениях, расположенных в подвале, наряду с автошинами работодателя хранились автошины другого ИП.

Имеются ли основания для освобождения работников от материальной ответственности? Как суд должен решить это дело?

Задание 10. Пользуясь таблицей, ответьте на следующие вопросы:

- 1)какой вид материальной ответственности должен быть применен к работникам, виновным в причинении ущерба;
- 2)в какой сумме виновные должны возместить ущерб;
- 3)в каком порядке следует взыскать причиненный ущерб, если виновные отказались от добровольного возмещения.

Трудовая функция	Вид ущерба	Размер ущерба (руб.)	Средняя зарплата (руб.)
Зав. складом	Недостача тары	35 000	40 000
Специалист по кадрам	Поломка компьютера из-за использования флеш-карты с вирусами	15 000	20 000
Кладовщик	На складе сгорел товар	11 000	15 000
Сторож	Ущерб от похищения товара из магазина (заснул во время дежурства)	15 000	9500
Заместитель директора по инновациям	Передал фирме-конкуренту диск с новейшими разработками компании	700 000	70 000

Задание 11. В Доме книги была проведена инвентаризация, в результате которой была обнаружена недостача канцелярских приборов на 103 000 руб. Подозрение пало на Скворцову, которая неоднократно привлекалась к дисциплинарной ответственности за нарушение правил оприходования

товара. Директор издал приказ об удержании из заработной платы Сковрцовой ущерба в полном размере.

Сковрцова обратилась в суд, указав, что, во-первых, поскольку вход в магазин и на склад не оборудован рамками, то украсть канцелярию мог любой; во-вторых, последняя инвентаризация была проведена два года назад, в то время как она работает в магазине всего лишь год; в-третьих, со всеми продавцами заключен договор о коллективной материальной ответственности, значит, сумма ущерба должна быть распределена между всеми в равных долях. Решите дело.

Задание 12. В юридическую фирму поступил запрос от АО «Меркурий» по поводу договоров о полной материальной ответственности работников. В частности, в нем содержались следующие вопросы:

1) может ли работник отказаться от заключения договора о полной материальной ответственности и как быть работодателю в случае отказа;

2) наступает ли полная материальная ответственность на основании п. 2 ст. 243 ТК РФ при обнаружении факта порчи вверенного имущества работником компании;

3) обязательно ли договор о полной материальной ответственности должен соответствовать форме, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»;

4) можно ли вместо договора о полной материальной ответственности включить в трудовой договор с работником условие о полной материальной ответственности;

5) какой разовый документ имеется в виду в п. 2 ст. 243 ТК РФ;

б) можно ли работника, с которым заключен договор о полной материальной ответственности, привлекать за недостачу вверенного имущества не к полной, а к ограниченной материальной ответственности или вообще к ответственности не привлекать.

Подготовьте аргументированные ответы.

Задание 13. Помогите инженеру по закупкам Иванчуку рассчитать размер денежной компенсации, который должен заплатить ему работодатель за задержку выплаты заработной платы, исходя из следующих условий: ежемесячная заработная плата Иванчука составляет 37 000 руб., день выплаты заработной платы — 7 февраля, однако заработная плата выплачена лишь 1 апреля. Используйте ключевую ставку ЦБ РФ на день выполнения задания.

Задание 14. В юридическую фирму поступил запрос по поводу особенностей разработки и принятия ПВТР:

1) обязательно ли наличие ПВТР у каждого работодателя, в том числе у тех, количество работников которых не превышает 10 чел.;

2) если у работодателя действует коллективный договор с разделами о рабочем времени, времени отдыха, поощрениях и взысканиях, можно ли не разрабатывать ПВТР;

3) в чем различие ПВТР как самостоятельного документа и ПВТР как приложения к коллективному договору;

4) можно ли предусмотреть такие дисциплинарные взыскания как штраф, лишение премии, понижение в должности, перевод на срочный трудовой договор;

5) как будут приниматься ПВТР, если: а) в организации нет представительного органа работников; б) в организации действуют три профсоюза, каждый из которых объединяет 1/3 работников; в) в организации действуют как профсоюзная организация, так и совет трудового коллектива;

б) могут ли структурные подразделения организации (как обособленные, так и необособленные) принимать собственные ПВТР?

Помогите юристу ответить на запрос.

Задание 15. В ПВТР АО «Меркурий» закреплены следующие обязанности работников.

1. В первый день отсутствия на работе работник обязан сообщить о причинах и продолжительности отсутствия на работе своему непосредственному руководителю или в отдел кадров организации. Если работник данное требование не выполняет, то на следующий день работодатель имеет право издать приказ об увольнении работника за прогул.

2. Работники обязаны появляться на работе только в одежде черно-белых тонов. Если работник нарушает требования дресскода, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3. Работник обязан посещать корпоративные мероприятия, проводимые как во время, так и после работы. При отсутствии работника на мероприятии во время рабочего дня он может быть уволен за прогул, при отсутствии после работы — лишен премии.

4. Запрещается пользоваться сотовыми телефонами в личных целях в рабочее время. За нарушение предусмотрен штраф.

5. Запрещается проносить на территорию организации флэшкарты, дискеты и любые иные предметы, которые могут служить носителем электронной информации. За нарушение этого правила предусмотрено лишение премии.

Соответствуют ли данные положения ПВТР действующему законодательству?

Задание 16. Начальник службы безопасности ООО «Глобал» представил к поощрению охранников Зайкова и Петренко за проявленную бдительность и совместные оперативные действия по предотвращению хищения продукции предприятия. В служебной записке указывалось, что Зайкову следует объявить благодарность и премировать его в размере 5000 руб., в то время как Петренко следует наградить почетной грамотой. Юрисконсульт выразил сомнения в правомерности просьбы начальника службы безопасности, указав, что, во-первых, применение двух поощрений не предусмотрено ТК РФ, во-вторых, не

прошел год с момента применения к Зайкову дисциплинарного взыскания в виде замечания, в-третьих, нельзя применять разные меры поощрения к работникам за одно и то же действие, так как это может быть расценено как проявление дискриминации. Согласны ли Вы с юрисконсультom?

Задание 17. Менеджер по продажам АО «Свет» Павлова опоздала на работу на два часа, в связи с чем торговый зал оказался закрытым для покупателей. За указанное нарушение ей был объявлен строгий выговор и наложен штраф в сумме 5000 руб. в связи с нанесением материального ущерба работодателю (по мнению директора, этих денег магазин недополучил от покупателей в связи с опозданием Павловой к началу рабочего дня).

Через две недели Павлова отказалась оставаться после окончания рабочего дня на работе для генеральной уборки помещения, хотя в соответствии с приказом директора ей был установлен ненормированный рабочий день. Руководитель издал приказ об увольнении Павловой по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Не согласившись с увольнением, Павлова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Каково должно быть решение суда?

Задание 18. Федорова обратилась с иском к Центральной городской больнице, просила признать незаконным и отменить приказ об объявлении выговора.

В обоснование иска указала, что работает у ответчика по трудовому договору в должности заведующей эпидемиологическим отделом. Приказом от 22 апреля 2013 г. на нее наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за то, что она не отмечает в табелях учета рабочего времени работу врача возглавляемого ею отдела Бухалова. С приказом Федорова не согласна, полагает, что дисциплинарного проступка не совершала, поскольку ей неизвестны причины невыхода Бухалова на работу. Федорова пояснила, врач Бухалов фактически на работу не является и не сообщает о своем местонахождении и причине невыхода на работу. Кроме того, истец полагала, что трудовой договор в части возложения на нее обязанности вести табели

учета рабочего времени на врачей своего отдела противоречит трудовому законодательству, квалификационным справочникам, утвержденным для ее должности, и положениям профессиональных стандартов, в связи с чем такая обязанность возложена на нее незаконно.

Законно ли применение дисциплинарного взыскания к Федоровой? Какие обстоятельства дела являются юридически значимыми и должны быть установлены судом для правильного разрешения спора? Разрешите спор по существу.

Задание 19. Экономист Зеленцов работал в ООО «Продторг» шесть лет, имел две благодарности и был награжден почетной грамотой. При разработке экономического обоснования новых мероприятий им были допущены грубые просчеты, и работу пришлось выполнять заново, в результате чего были сдвинуты сроки проведения мероприятий. Зеленцову был объявлен выговор, а также он был лишен квартальной премии. Зеленцов обжаловал взыскание и лишение премии в суд, указав, что до этого инцидента он всегда был на хорошем счету, а просчеты были связаны с тем, что он почти не спит ночью из-за новорожденного ребенка. Кроме того, он полагал, что работодатель должен был не лишить его премии полностью, а лишь уменьшить ее размер, поскольку проступок совершен им впервые.

Оцените доводы Зеленцова и законность действий работодателя.

Задание 20. Проектировщику Кузнецову объявлено замечание за отказ ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда. Двум работникам был объявлен выговор: токарю Резцову — за работу на станке без защитных очков, а повару столовой Пироговой — за неоднократный отказ пройти медицинский осмотр.

Однако через три дня Резцов опять работал без защитных очков, Пирогова так и не прошла медосмотр, а Кузнецов повторно отказался знакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда. После получения объяснений по поводу проступков, Резцов и Пирогова были уволены по подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а Кузнецов — по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.



Правомерны ли действия работодателя? Является ли бездействие работников нарушением трудовой дисциплины? Какие обязанности в сфере охраны труда установлены для работников?

Задание 21. Водитель Сорокин проработал на автомашине 10 ч., после чего ему было приказано работать дальше до явки сменяющего работника, который задержался в связи с пробками на дороге. Сорокин отказался, заявив, что сильно устал (он работал в дневную смену при температуре воздуха +30°C) и боится, что уснет за рулем. Сорокину был объявлен выговор, так как, по мнению начальника гаража, раз ему установлен ненормированный рабочий день, он обязан при необходимости продолжать выполнять свою трудовую функцию и после окончания рабочего дня независимо от своего состояния.

Можно ли водителям устанавливать ненормированный рабочий день? Как влияет температура на продолжительность рабочего дня водителей? Законно ли Сорокин был привлечен к дисциплинарной ответственности?

Задание 22. В связи с тем, что городская администрация призвала руководителей компаний вывести работников на Первомайскую демонстрацию, директор АО «Московия» издал приказ, в соответствии с которым все работники должны были явиться 1 мая к 9.30 на работу, чтобы организованно пойти на демонстрацию, которая продолжалась до 12.00. Однако не все работники подчинились приказу, полагая, что работодатель нарушает их право на отдых.

В понедельник был объявлен выговор Петровой, начальнику планово-экономического отдела, за то, что половина ее подчиненных не явились на демонстрацию. Не пришедшим на демонстрацию работникам были объявлены замечания, а тем, кто явился, директор пообещал выплатить премию или по желанию работника предоставить два дня дополнительного отпуска.

Оцените законность действий директора.

Задание 23. Региональный представитель Петров обратился в суд с требованием о восстановлении на работе, указав, что был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с невыполнением индивидуальных целей по продажам, поставленным перед ним за месяц. До этого на Петрова было наложено

дисциплинарное взыскание (выговор) за систематическое невыполнение планов продаж за предшествовавший увольнению период. Петров считал увольнение незаконным, поскольку, по его мнению, по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работника можно уволить, если он вообще отказывается выполнять трудовые обязанности. Он же обязанности выполнял, а выполнение плана продаж на 60—70% можно расценить лишь как несоответствие занимаемой должности, однако аттестация в его отношении проведена не была. Более того, Петров указал, что для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ требуется доказать умышленное невыполнение трудовых обязанностей, в то время как невыполнение поставленных перед ним планов продаж вызвано наличием значительных товарных запасов на складе дистрибьютора. Решите дело.

### **Тема 11. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

1. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2. Профессиональный стандарт.

3. Порядок прохождения независимой оценки квалификации.

4. Понятие и формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

5. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации.

6. Права и обязанности работников по подготовке и дополнительному профессиональному образованию, прохождению независимой оценки квалификации.

7. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма, действие. Срок ученического договора. Время ученичества. Оплата ученичества.

8. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания расторжения ученического договора. Недействительность условий ученического договора.

### *Практические задания:*

Задание 1. ООО «Энергоприбор» заключило ученический договор с выпускниками общеобразовательной школы Федоровым и Семеновым на обучение по специальности менеджера по продаже электротехнических товаров. В период обучения Федоров пропускал занятия, нарушал учебную дисциплину, за что был отчислен администрацией учебного производственного комбината. Семенов прекратил обучение самовольно. По приказу директора общества им прекратили выплату стипендии и расторгли ученический договор.

Федоров и Семенов обратились в суд, требуя восстановить их на работе и выплатить заработную плату в размере установленного федеральным законом МРОТ за время вынужденного прогула, имевшего место по вине работодателя. При этом они ссылались на плохую организацию учебного процесса в учебно-производственном комбинате и неправомерные действия руководителя ООО, в одностороннем порядке расторгнувшего с ними ученический договор.

Какое решение должен принять суд?

Задание 2. С целью профессиональной подготовки учащихся муниципальное общеобразовательное учреждение «Школа № 3» заключило с заводом железобетонных изделий договор о проведении производственной практики школьников. Директор завода распорядился допускать подростков к работе только после прохождения ими медицинского осмотра и сдачи правил по технике безопасности. Время их нахождения на территории организации не могло превышать четырех часов в день.

Правильно ли действует директор завода в данной ситуации? Нормами какой отрасли права регулируются отношения по труду учащихся в период пребывания их на производственной практике?

Задание 3. Выпускнику общеобразовательной школы Кузьмину, обратившемуся на предприятие по вопросу трудоустройства, предложили по ученическому договору пройти обучение по специальности токаря. В ученическом договоре предусматривалось, что после успешного прохождения

обучения Кузьмин будет принят на работу с месячным испытательным сроком.

Спустя неделю после начала занятий Кузьмин отказался продолжать обучение, заявив, что его не устраивают условия будущей работы, величина выплачиваемой стипендии в размере установленного федеральным законом МРОТ, сроки ее выплаты (один раз в месяц) и длительность времени в пути до места учебы (на общественном транспорте около часа).

Оцените содержание ученического договора с Кузьминым. Какие требования к содержанию ученического договора устанавливает ТК РФ? Каковы правовые последствия отказа Кузьмина от продолжения обучения?

Задание 5. ООО «Транспортлес» заключило с Балдиным ученический договор на профессиональное обучение на курсах трактористов за счет средств работодателя с условием, что в последующем он отработает по полученной специальности в обществе три года. После окончания курсов Балдин проработал на предприятии три месяца и уволился по собственному желанию, мотивируя свой отказ от продолжения работы низким уровнем заработной платы. Общество предъявило в суд иск о взыскании с него выплаченной в период обучения стипендии и иных расходов, понесенных работодателем в связи с его ученичеством. Каким должно быть решение суда?

Задание 6. Прораба Новичкова на две недели направили без отрыва от производства на организованные предприятием курсы повышения квалификации. Сразу после их окончания его командировали в межотраслевой институт повышения квалификации для подготовки работника к выполнению нового вида работ. Вернувшись на предприятие, Новичков потребовал повышения в должности (перевода на другую работу с учетом полученной квалификации) и предоставления ему компенсации в виде дополнительных дней отдыха за учебные занятия, проводимые после работы и в выходные (субботные) дни. Директор не удовлетворил его требования, и Новичков подал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако трудовой договор с ним не расторгли, указав на необходимость отработать в организации не менее одного года, чтобы возместить сумму, затраченную работодателем на

его обучение. Одновременно директор распорядился выплачивать ему лишь должностной оклад, удерживая из начисленной заработной платы стоимость обучения.

Разрешите спор. Правомерны ли требования сторон? Вправе ли работодатель взыскать затраты, если обучение проводилось для перевода на другую должность, не состоявшегося по вине работодателя?

Задание 7. Слесарь Чернов после окончания обучения, организованного работодателем для повышения его квалификации, уволился из организации по собственному желанию. При расторжении трудового договора работодатель потребовал от него возместить сумму выплаченной стипендии и затраты, связанные с обучением, ссылаясь на то, что ученическим договором предусмотрена обязанность работника отработать после окончания обучения пять лет.

Чернов, отработавший три года после окончания обучения, отказался от возмещения затрат, понесенных работодателем, ссылаясь на то, что ему был установлен слишком продолжительный срок отработки, тогда как обучение проходило всего месяц.

Работодатель обратился с иском в суд о взыскании с Чернова суммы стипендии, выплаченной за период обучения, и полной суммы фактически произведенных им затрат, как это предусмотрено ученическим договором.

Имеет ли право организация взыскать с работника в полном размере сумму, затраченную на его обучение, если работник отработал часть установленного договором срока? Ограничивает ли закон продолжительность срока отработки после обучения за счет средств работодателя? Какое решение должен вынести суд?

Задание 8. По условиям ученического договора на профессиональную подготовку с отрывом от работы ученик Красноперов обязан успешно сдать квалификационный экзамен по специальности по окончании срока ученичества. Однако данный экзамен ученик не сдал, и работодатель потребовал от него возврата стипендии за ученичество. Красноперов отказался возвращать стипендию, полагая, что несдача квалификационного экзамена

относится к уважительным причинам и отсутствию прохождения обучения.

Правомерен ли подобный отказ, если ученическим договором не установлен перечень уважительных причин несдачи экзамена? Учитываются ли в целях налогообложения расходы на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование, если обучение прекращено (не закончено) или не получен документ о прохождении обучения?

## **Тема 12. Охрана труда**

1. Конституционное право на безопасные условия труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Общая характеристика правовых норм, составляющих институт охраны труда.

2. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.

3. Требования охраны труда. Организация охраны труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты по охране труда. Комиссии по охране труда профсоюзов.

4. Обеспечение прав работников на охрану труда. Инструктаж и обучение безопасным методам ведения работ; обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты; лечебно-профилактическим питанием.

5. Техника безопасности. Средства и методы обеспечения безопасных условий труда.

6. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7. Обязанности работника в области охраны труда.

8. Специальная оценка условий труда. Государственная экспертиза условий труда.

9. Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

10. Особенности охраны труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров.

11. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.

12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

*Практические задания:*

Задание 1. При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств несчастного случая. Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?

Задание 2. В январе 2010 г. на территории муниципального унитарного предприятия "Торговый комплекс "Рынок" во время проведения проверки расходования электроэнергии (снятия показаний счетчиков электроэнергии) получил производственную травму контролер организации "Энергосбыт" Васильев. Кто должен расследовать этот несчастный случай: рынок, на территории которого он произошел, или "Энергосбыт", работник которого получил травму?

Задание 3. Николаев работал в лаборатории сварки и дефектоскопии с 2008 г. В 2009 г. в аттестационном центре "Прометей" г. Санкт-Петербурга ему был присвоен более высокий квалификационный разряд и, согласно штатному расписанию, предоставлена должность инженера-рентгенолога. Николаев осуществляет просвечивание изделий на комбинате "Североникель", а также при аттестации сварщиков (просвечивание сварных швов в лаборатории), пользуясь переносным рентгеновским аппаратом. Являясь единственным

работником в лаборатории по радиационному контролю, он полностью проводит процесс контроля, составляет необходимую документацию по дозовым нагрузкам, по радиационной безопасности территории. Относится ли выполняемая Николаевым работа к числу вредных и опасных? Имеет ли он право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда? Какие нормативные правовые акты регулируют эти вопросы?

Задание 4. Заточник вспомогательного цеха металлургического предприятия Михайлов получил травму от осколков разорвавшегося шлифовального круга, когда он зачищал металлический уголок. Пострадавший пояснил, что выполнял работу для себя. Однако в ходе расследования выяснилось, что пострадавший делал это по просьбе одного из мастеров производственного участка, который и присутствовал при выполнении работы. Кроме того, было установлено, что по технологии работы на станке использовать подобный шлифовальный круг не следовало. Как квалифицировать данный несчастный случай, хотя он и произошел на территории предприятия и в рабочее время? Как не связанный с выполнением пострадавшим работы по заданию работодателя? Или несчастный случай произошел при выполнении работы в интересах работодателя, поскольку мастер входит в число должностных лиц цеха, которые не должны допускать производства работ с нарушением требований охраны труда?

### **Тема 13. Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров**

1. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы.
2. Понятие защиты трудовых прав и свобод, соотношение с охраной трудовых прав и свобод.
3. Юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты трудовых прав и свобод.
4. Самозащита трудовых прав и свобод работником (работниками) и работодателем: понятие и формы.



5. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

как способ защиты трудовых прав работников. Органы государственного надзора и контроля.

6. Органы федерального надзора: система органов, компетенция.

7. Федеральная инспекция труда: система, принципы деятельности, основные задачи и полномочия. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда.

8. Порядок инспектирования организаций. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Взаимодействие государственных органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства с другими органами и организациями.

9. Право на трудовые споры. Понятие трудовых споров. Причины их возникновения.

10. Виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров.

11. Органы, рассматривающие трудовые споры.

12. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров у работодателей. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок создания, компетенция.

13. Порядок рассмотрения споров в КТС. Принудительное исполнение решений КТС. Обжалование решений КТС. Срок обращения в КТС, процессуальные сроки, связанные с ее деятельностью.

14. Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров судам. Судебное решение и судебный приказ. Исполнение судебных решений по трудовым спорам. Обжалование судебных решений и определений.

15. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами и должностными лицами.

16. Коллективные трудовые споры: понятие, способы урегулирования.

17. Примириательные процедуры. Рассмотрение коллективных трудовых споров примириательной комиссией.

18. Рассмотрение коллективных трудовых споров с участием посредника.

19. Рассмотрение коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже.

20. Порядок создания, деятельности примирительных органов, принятия решений (рекомендаций). Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

21. Забастовки. Порядок признания забастовки незаконной.

22. Порядок организации и проведения забастовки. Запреты и ограничения в проведении забастовок. Ответственность в сфере рассмотрении и разрешения коллективных трудовых споров.

#### *Практические задания:*

Задание 1. Петров устроился на работу в ООО «Фокус» на должность юрисконсульта. Через два месяца руководитель издал приказ о возложении на него обязанностей инспектора отдела кадров с оплатой в размере 25% от его должностного оклада. Петров при ознакомлении с приказом сделал в приказе отметку о своем несогласии с таким назначением и отказался впоследствии исполнять обязанности инспектора отдела кадров. Работодатель объявил ему выговор.

Правомерно ли поступил работодатель? Какие способы защиты своих прав может применить Петров?

Задание 2. Иващенко устроился на работу диспетчером станции скорой медицинской помощи. В связи тем, что в организации задержали выплату заработной платы более чем на две недели, он написал заявление о приостановлении работы, вручил его начальнику станции скорой медицинской помощи и перестал ходить на работу. Через три дня начальник станции скорой медицинской помощи издал приказ об увольнении Иващенко. Получив приказ, тот обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Оцените правомерность действий сторон. Правомерно ли Иващенко оставил работу? Законно ли его уволил работодатель? Какое решение должен вынести суд?

Задание 3. Цезиев работал оператором транспортно-технологического оборудования реакторного цеха на атомной станции со сменным графиком. В один из дней отдыха ему позвонил начальник смены и приказал в срочном порядке прибыть на работу в связи с тем, что на станции возник риск развития аварийной ситуации, а работник, который должен в этот день работать, не вышел на работу и связаться с ним невозможно. Цезиев ответил, что воспользуется правом на самозащиту и не придет на работу в свой выходной, тем более, что в условиях развития аварийной ситуации может возникнуть угроза его жизни и здоровью.

Правомерен ли отказ Цезиева прибыть на работу? Как он должен поступить в данной ситуации? Может ли воспользоваться правом на самозащиту?

Задание 4. В профсоюзный комитет ОАО «Уралмаш» 17 сентября 2025г. были направлены проекты приказов на увольнение следующих работников — членов профсоюза:

- 1) инженера Васильевой (матери двоих несовершеннолетних детей) — по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- 2) экономиста Федорова — по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- 3) бригадира грузчиков Солодова — по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- 4) мастера производственного участка Иванова (отца трех малолетних детей, жена не работает) — по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

22 сентября профсоюз направил работодателю мотивированное решение с согласием на увольнение Солодова и несогласием на увольнение Васильевой, Федорова и Иванова. Несмотря на отрицательное мнение профсоюзного комитета по трем кандидатурам 23 сентября все указанные работники были уволены. Профсоюзный комитет обжаловал действия работодателя в ГИТ. Правомерны ли действия профсоюза? Чем профсоюз может мотивировать свое мнение? Какое решение примет ГИТ?

Задание 5. Проверка прокуратуры выявила, что в организации работники проходят предварительные и периодические медицинские осмотры за свой счет, приобретают спецодежду самостоятельно, а работодатель возмещает им только половину стоимости одежды. Прокурор района вынес предписание об устранении работодателем нарушения трудового законодательства. Работодатель обжаловал предписание в суд. Каким должно быть решение суда?

Задание 6. Вахрамеев обратился с иском к ИП Шкурко, у которого он работает по трудовому договору, просил суд обязать предпринимателя создать КТС. В обоснование иска указал, что с 9 января 2025 г. он неоднократно письменно и устно обращался к своему работодателю, просил создать КТС, однако работодатель отвечал ему отказом, мотивируя тем, что у него в штате всего 15 работников, и никто из них (кроме истца) не соглашается формировать КТС и участвовать в ее работе в качестве члена комиссии. Может ли суд обязать работодателя создать КТС?

Задание 7. Смирнов обратился в суд с жалобой на работодателя (ООО «Антарес») и КТС, действующую в ООО «Антарес», просил признать незаконными приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности и решение КТС.

Приказом директора ООО истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за опоздание на работу. С приказом он не согласен, поскольку дисциплинарного проступка в виде опоздания на работу не совершал, опоздал на рабочее место на два часа по уважительной причине, ввиду поломки городского общественного транспорта. Поскольку решением КТС в признании приказа об объявлении выговора незаконным истцу было отказано, он просил решение комиссии признать неправомерным, мотивируя тем, что в состав комиссии были включены работник ООО, являющийся сыном директора ООО, а также лицо, у которого с ООО не трудовые, а гражданско-правовые отношения (юрист по договору возмездного оказания услуг). Также Смирнов указал, что протокол заседания КТС подписан членом комиссии, который опоздал к началу рассмотрения спора и присутствовал уже

после того, как истец дал комиссии свои объяснения по факту опоздания на работу.

Какое решение должен принять суд? Правильно ли оформлены исковые требования Смирнова? Каковы правила формирования и проведения заседаний КТС?

Задание 8. Самарина, уволенная из дворца культуры «Салют» 17 июня 2014 г. по соглашению сторон, 25 июня 2024 г. обратилась в КТС дворца культуры, просила признать ее увольнение незаконным, восстановить на прежней работе, взыскать невыплаченную премию за последние четыре месяца работы и районный коэффициент, который не выплачивался ей в период работы во дворце культуры с 2010 г.

Заявление Самариной было принято секретарем КТС 25 июня 2024 г. и передано членам комиссии на очередном заседании комиссии 30 июня 2024 г. Явившаяся на заседание комиссии Самарина пояснила, что с 29 июня 2024 г. она вновь работает во дворце культуры «Салют», но на другой должности по совместительству, по срочному трудовому договору. Самарина настаивает на рассмотрении ее заявления комиссией.

Должна ли КТС рассмотреть заявление Самариной и вынести решение по трудовому спору?

Задание 9. Бухгалтер Островская обратилась в КТС кирпичного завода с заявлением о компенсации морального вреда, вызванного тем, что профком завода публично поздравил ее с 50-летним юбилеем, вывесив поздравительный плакат на проходной завода.

Секретарь КТС задумалась, вправе ли она принимать подобное заявление, поскольку никакие права Островской не нарушены.

Каково Ваше мнение по данному казусу? Может ли секретарь КТС отказать в приеме заявления работника? В каком порядке происходит прием заявлений работников в КТС?

Задание 10. Суровцева, бывший учитель школы, уволенная 24 марта 2024 г. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, 15 апреля 2024 г. обратилась в суд с исковыми требованиями:

- 1) признать увольнение незаконным, аннулировать запись в трудовой книжке;
- 2) восстановить на прежней работе;
- 3) взыскать среднюю заработную плату за время вынужденного прогула со дня увольнения по день восстановления на работе;
- 4) признать незаконными приказы о наложении дисциплинарных взысканий от 6 сентября 2023 г., 12 октября 2023 г. и 24 января 2024 г.;
- 5) взыскать денежную компенсацию за несвоевременную выплату денежных сумм при увольнении;
- 6) взыскать невыплаченную заработную плату за период выполнения работы за отсутствующего учителя с 5 по 29 сентября 2024 г.;
- 7) взыскать с работодателя денежную сумму 1560 руб. на приобретение лекарств в связи с потерей здоровья по причине незаконного увольнения;
- 8) взыскать с работодателя премию в сумме 10 000 руб. в связи с выходом на пенсию после увольнения (предусмотрено коллективным договором образовательного учреждения);
- 9) взыскать материальную помощь в размере 3000 руб. за 2021-2023 гг.;
- 10) взыскать компенсацию морального вреда за незаконное увольнение в сумме 150 000 руб.;
- 11) обязать ответчика заключить трудовой договор в соответствии со ст. 57 ТК РФ;
- 12) признать приказ от 12 декабря 2023 г. о перемещении из кабинета 309 в кабинет 14 незаконным;
- 13) признать незаконным снижение учебной нагрузки с 21 до 15 ч в неделю;
- 14) взыскать удержанные 150 руб. за обслуживание банковской карты;
- 15) взыскать компенсацию за потерю времени в сумме 15 000 руб. из расчета 3000 руб. за одно судебное заседание;

- 16) взыскать 15 000 руб. — долги по распискам истца;
- 17) взыскать премию 1000 руб. в связи с юбилеем школы;
- 18) взыскать материальную помощь в сумме 15 000 руб., за которой истец обращался к главе муниципалитета;
- 19) произвести индексацию взыскиваемых сумм.

Какие из перечисленных требований составляют предмет трудового спора? Какие требования истца подлежат удовлетворению, если суд признает увольнение незаконным? Как должен быть разрешен спор, если в суде будет установлено, что у работодателя имелись законные основания для расторжения трудового договора с Суровцевой?

Задание 11. Поликарпов, врач-реаниматолог, уволенный из Центральной городской клинической больницы за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, предъявил к бывшему работодателю исковые требования:

- 1) о привлечении к дисциплинарной ответственности врачей Головкина, Фурсенко, Лисицину, Курашвили, Хайруллина за рекламу лекарственных препаратов пациентам;

- 2) о привлечении к административной и уголовной ответственности главного врача больницы Буравского за нарушение финансовой дисциплины при строительстве нового корпуса больницы;

- 3) о постановке вопроса перед администрацией города о целесообразности пребывания в должности главного врача, заместителя главного врача по лечебной работе и начальника финансовой службы;

- 4) о даче правовой оценки действиям работодателя в отношении Поликарпова;

- 5) о признании незаконным решения главного врача о структурной реорганизации больницы;

- 6) о признании незаконным перерасхода фонда заработной платы и нецелевого использования денежных средств.

Являются ли перечисленные требования предметом трудового спора? Входит ли рассмотрение данных вопросов в компетенцию суда?

Задание 12. Определением судьи районного суда города Волгограда отказано в принятии искового заявления Чистова (бывшего генерального директора АО «Прометей») к АО. Основанием для отказа в принятии искового заявления в определении суд указал на положения ст. 22, 134 ГПК РФ и ст. 33, 225.1 АПК РФ, мотивировав тем, что заявленные истцом требования (о признании расторжения трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным; отмене решения единственного акционера АО о расторжении трудового договора с Чистовым; изменении формулировки основания увольнения в трудовой книжке на увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ; взыскании компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ и процентов за задержку выплаты; взыскании компенсации морального вреда) не могут быть разрешены судом общей юрисдикции, поскольку отнесены к специальной подведомственности арбитражного суда (заявленный истцом спор является корпоративным спором об обжаловании решения органа управления юридического лица).

С таким определением истец не согласился, принес на него частную жалобу, в которой указал, что не согласен с определением суда в связи с неправильным применением судом первой инстанции норм процессуального права, заявленный истцом спор является индивидуальным трудовым спором и подлежит рассмотрению в суде общей юрисдикции.

Определите подведомственность спора.

Задание 13. Бороздин обратился в районный суд города Екатеринбурга по месту жительства истца с иском к АО (указав юридический адрес ответчика в городе Москве) о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула. Обращаясь в суд по месту своего жительства, истец руководствовался тем, что в ст. 29 ГПК РФ предусмотрено право обратиться в суд по месту жительства истца с иском о восстановлении трудовых прав, а истец проживает в Екатеринбурге.

Разрешите вопрос о подсудности трудового спора.



### **Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Ограничение применения труда женщин. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком, работникам, усыновившим ребенка.

2. Особенности рабочего времени лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Ограничения приема на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет. Нормы выработки и оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

3. Особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности материальной ответственности руководителя организации. Дополнительные основания расторжения трудового договора.

4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Дополнительные основания прекращения трудового договора.

5. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности расторжения трудового договора.

6. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах.

7. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.

8. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. Документы, подтверждающие работу у работодателей - физических лиц.

9. Особенности регулирования труда надомников. Расторжение трудового договора с надомниками.

10. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.

11. Особенности регулирования труда работников транспорта. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств.

12. Особенности регулирования труда педагогических работников. Право на занятие педагогической деятельностью. Отпуска педагогических работников. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с педагогическими работниками.

13. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства, консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.

14. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

15. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих альтернативную гражданскую службу.

16. Особенности регулирования труда медицинских работников.

17. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.

18. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.

19. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

20. Особенности регулирования труда дистанционных работников.

21. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей.

22. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

23. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

24. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда.

#### *Практические задания:*

Задание 1. Москвина с 1 февраля 2024 г. работала в ОАО «Оптикомеханический завод» в должности юрисконсульта на условиях бессрочного трудового договора.

Приказом генерального директора от 13 сентября 2024 г. в штатное расписание внесены изменения, в том числе исключена занимаемая Москвиной должность, при этом установлено, что новое штатное расписание вводится в действие с 15 ноября 2024 г.

17 сентября 2024 г. уведомлением от 14 сентября 2024 г. Москвина проинформирована о сокращении занимаемой ею должности и об имеющихся вакантных должностях (всего 6 единиц), а также об увольнении с работы в случае отказа от перевода на предлагаемые должности.

19 сентября 2024 г. Москвина сообщила работодателю о своей беременности и несогласии с проводимыми мероприятиями по сокращению штата работников. Однако 8 октября 2024 г. работодателю стало известно о прерывании беременности.

21 декабря 2014 г. на основании приказа от 20 декабря 2024 г. Москвина была уволена с работы по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — по сокращению штата работников. Не согласившись с увольнением, Москвина обратилась в суд, указав, что по результатам ультразвукового исследования (УЗИ), проведенного 25 декабря 2024 г., а также анализа крови в ООО «Клиника 365», осуществленного 25 декабря 2024 г., у нее на показанную дату наступила повторная беременность, срок которой составил 4—5 недель.

Ответчик возражал против удовлетворения иска, так как по состоянию на ноябрь 2024 г. он обладал сведениями о прерывании беременности Москвиной, и вплоть до издания приказа от 20 декабря 2024 г. о ее увольнении не был уведомлен о повторной беременности.

Может ли неосведомленность работодателя о беременности работницы повлиять на реализацию гарантии, закрепленной в ч. 1 ст. 261 ТК РФ? Какое решение должен принять суд?

Задание 2. Врач-терапевт поселковой больницы Филимонов оформил отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет. Через полгода он договорился с администрацией больницы, что будет, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работать на условиях неполного рабочего времени, осуществляя амбулаторный прием больных ежедневно с 8.00 до 14.00 ч.

В марте Филимонов совершил прогул, три дня не выходил на работу без уважительных причин, тем самым сорвав прием больных.

Главный врач больницы, получивший жалобы и нарекания со стороны пациентов, распорядился подготовить приказ об увольнении Филимонова. Юрисконсульт Бабаева предупредила руководителя, что Филимонова нельзя уволить, поскольку он является одиноким отцом (мать ребенка отбывает наказание в местах лишения свободы).

Проанализируйте ситуацию с учетом нетипичного положения: работник находится в отпуске, но, тем не менее, работает. Относится ли Филимонов к категории лиц с семейными обязанностями, для которых установлены дополнительные гарантии? Может ли работодатель уволить его за нарушение трудовой дисциплины?

Задание 3. Брянцев был принят на работу продавцом-консультантом в ООО «М-Видео». С ним и другими работниками был заключен договор о коллективной материальной ответственности. По результатам инвентаризации в ООО «М-Видео» была обнаружена пропажа 11 единиц компьютерной техники. В связи с этим на работников была возложена материальная ответственность и произведено взыскание из заработной платы. Не согласившись с действиями работодателя, работники обратились с иском в суд.

В суде выяснилось, что на момент заключения договора о полной материальной ответственности Брянцев не достиг возраста 18 лет, но в момент инвентаризации ему уже исполнилось 18 лет. Кроме того, по факту пропажи техники возбуждено уголовное дело, по которому Брянцев проходит подозреваемым. Возможно ли привлечение Брянцева к полной материальной ответственности?

Задание 4. Киселева обратилась в суд с иском к ИП Боровкову о взыскании компенсаций в связи с увольнением по сокращению численности работников. В обоснование иска ссылаясь на то, что с 1 августа 2016 г. она работала у Боровкова в городе Норильске в должности продавца промышленных товаров с заработной платой в размере 25 000 руб. в месяц. 10 декабря 2024 г. Киселева была уволена в связи с сокращением численности работников в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка. После этого Киселева в течение установленного срока обратилась в Центр занятости населения по поводу дальнейшего трудоустройства, и в этой связи полагает, что согласно ст. 318 ТК РФ работодатель обязан дополнительно выплатить ей среднемесячный заработок за период трудоустройства за оставшиеся два месяца.

ИП Боровков полагал, что требования ст. 318 ТК РФ распространяются на организации, а не на ИП. В соответствии со ст. 307 ТК РФ при прекращении трудового договора с работодателем — физическим лицом случаи и размер компенсационных выплат определяются трудовым договором. ТК РФ не предоставляет гарантий в виде сохраняемого среднего заработка на период

трудоустройства в соответствии с ч. 1 ст. 178, ст. 318 ТК РФ лицам, работающим у индивидуальных предпринимателей, поскольку речь в указанных нормах идет о работодателях-организациях. Таким образом, индивидуальные предприниматели, увольняющие работников в связи с сокращением численности или штата, обязаны сохранять средний заработок на период трудоустройства, только если соответствующие гарантии специально предусмотрены трудовым договором с работником (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).

Оцените позиции сторон. Подготовьте мотивированное решение суда по данному спору.

Задание 5. Между Литвиненко и МИД РФ был заключен трудовой договор о работе в должности врача здравпункта Посольства России в Афганистане. Приказом МИД РФ № 136 работа истца в качестве врача здравпункта Посольства России в Афганистане прекращена досрочно по п. 4 ч. 2 ст. 341 ТК РФ. Как следует из приказа, основанием прекращения работы истца послужил акт Посольства России в Афганистане, акт медицинского освидетельствования, докладные и объяснительные записки сотрудников посольства. Из документов следует, что Литвиненко, находившийся в состоянии алкогольного опьянения, отказался оказать посильную медицинскую помощь и перевязку послеоперационному больному. Факт нахождения истца в нетрезвом виде подтвержден актом и показаниями свидетелей. Литвиненко, не согласившись с увольнением, обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Разрешите спор.

Задание 6. Арбузов был избран Генеральным директором ООО «Рыболовецкая артель» сроком на три года. Ревизионная комиссия общества, проверив финансовую деятельность единоличного исполнительного органа, установила, что Арбузов на протяжении своей деятельности сам назначал себе премию по результатам работы общества, размер которой за три года составил 30 млн руб. При этом в трудовом договоре с ним установлено, что размер премии генерального директора по результатам работы за отчетный год утверждается общим собранием общества. На общем собрании ООО

«Рыболовецкая артель» принято решение расторгнуть трудовой договор с Арбузовым в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ и обратиться в суд с иском о взыскании с него причиненного ущерба. Определите подведомственность данного спора и его судебную перспективу.

#### **Тема 14. Международно-правовое регулирование труда**

1. Понятие, источники и принципы международно-правового регулирования труда.
2. Субъекты международно-правового регулирования труда. Акты международных организаций о труде.
3. Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи.
4. Соотношение международно-правового и национального регулирования труда.
5. Влияние норм МОТ на национальное законодательство и социальную политику государств-членов.
6. Право на труд.
7. Запрет принудительного труда.
8. Равенство в труде.
9. Запрет дискриминации.
10. Право на коллективные переговоры.
11. Право на забастовку.
12. Особенности регулирования трудовых отношений в зарубежных странах.

## 2.3 Темы (вопросы) для самостоятельного изучения

### Тема 1. Предмет, метод, система и источники трудового права

Проблема предмета трудового права. Проблема метода трудового права. Принципы трудового права. Проблема разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений. Сроки в трудовом праве.

*Рекомендуемая литература:*

1. Васильева Ю.В., Драчук М.А. Отношения, входящие в предмет трудового права: современное состояние и необходимость изменений / Ю.В. Васильева, М.А. Драчук // Вестник Пермского университета. Юридические науки. - 2024. - N 4. - С. 625 - 644.

2. Лебедев В.М. Некоторые проблемы развития трудового права России / В.М. Лебедев // Вестник Томского государственного университета: Серия Право. - 2014. - С.158-166.

3. Лебедев В.М. Субсидиарное применение норм гражданского права / В.М. Лебедев // Вестник Томского государственного университета: Серия Право. - 2011. - С.117-121.

4. Менкенов А.В. Начало течения срока, определяемого периодом времени, в трудовом праве / А.В. Менкенов // Трудовое право в России и за рубежом. - 2025. - N 1. - С. 16 - 17.

5. Миронов В.И., Бобров Е.А., Симонов В.И. Применение норм общей части трудового права: теория и практика (взгляд сквозь призму метода и принципов отрасли) / В.И. Миронов, Е.А. Бобров, В.И. Симонов // Юрист. - 2023. - N 8. - С. 56 - 61.

6. Передерин С.В. О предмете трудового права / С.В. Передерин // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. - 2021. - №3. - С. 115-120.

7. Таль Л.С. Договор о труде как родовое понятие / Л.С. Таль // Право. Еженедельная юридическая газета. - 1908. - № 26.

8. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л.С. Таль. - М.: Статут, 2006.



## **Тема 2. Субъекты трудового права**

Субъекты сделок в трудовом праве

*Рекомендуемая литература:*

Лузянин Т.Ю. Юридический состав сделок в трудовом праве / Т.Ю. Лузянин // Право. Журнал Высшей школы экономики. - 2022. - N 2. - С. 187 - 215.

## **Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда**

Социальная ответственность в сфере труда

*Рекомендуемая литература:*

Сагандыков М.С. Социальная ответственность в контексте конституционных принципов свободы труда, солидарности и социального партнерства / М.С. Сагандыков // Трудовое право в России и за рубежом. - 2025. - N 1. - С. 24 - 27.

## **Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

Нетипичные формы занятости

*Рекомендуемая литература:*

1. Колобова С.В. Правовая основа занятости населения и организационные основы противодействия нелегальной занятости / С.В. Колобова // Современное право. - 2024. - N 8. - С. 19 - 24.

2. Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия "уберизации" труда? / Н.Л. Лютов, И.В. Войтковская // Актуальные проблемы российского права. - 2020. - N 6. - С. 149 - 159.

3. Лютов Н.Л., Черных Н.В. Трудовое право в условиях больших вызовов: монография / Н.Л. Лютов, Н.В. Черных. - Москва: Проспект, 2023. - 176 с.

4. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / В.Н. Бобков, И.В. Войтковская, С.Ю. Головина и др.; под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. - Москва: Проспект, 2022. - 256 с.

5. Шуралева С.В. Трудовое правоотношение в контексте прекаризации труда и занятости в России / С.В. Шуралева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. - 2024. - N 4. - С. 687 - 705.

### **Тема 5. Трудовой договор**

Совмещение профессий и его отличие от совместительства.

*Рекомендуемая литература:*

1. Зимина С.Ю. Перевод работника при совмещении профессий (должностей). Что будет с совмещаемой работой? / С.Ю. Зимина // Кадровик-практик. - 2022. - N 8. - С. 70 - 75.

2. Кичигин С.В. Вопросы регулирования работы по совместительству отдельных категорий работников / С.В. Кичигин // Электронное приложение к "Российскому юридическому журналу". - 2021. - N 5. - С. 21 - 27.

3. Пряженников М.О. Проектная занятость в международных стандартах труда и трудовом законодательстве стран ЕАЭС / М.О. Пряженников // Российский юридический журнал. - 2020. - N 6. - С. 136 - 145.

### **Тема 6. Защита персональных данных работника**

Проблемы защиты персональных данных работников.

*Рекомендуемая литература:*

1. Бережнов А.А. Проблемы защиты персональных данных работников на современном этапе / А.А. Бережнов // Трудовое право в России и за рубежом. - 2024. - N 3. - С. 25 - 28.

2. Филющенко Л.И. Цифровой профиль работника: проблемы защиты персональных данных / Л.И. Филющенко // Законы России: опыт, анализ, практика. - 2024. - N 11. - С. 93 - 97.

## **3 ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ**

### **3.1 Примерная тематика докладов**

1. Формирование науки трудового права.
2. Социальное назначение и функции трудового права.
3. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
4. Источники международно-правового регулирования труда.
5. Система отраслевых принципов трудового права.
6. Принудительный труд и дискриминация в современной России.
7. Правоотношения в трудовом праве: субъекты и содержание.
8. Трудовые отношения с участием иностранных граждан.
9. Значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.
10. Профсоюзы как субъекты трудового права.
11. Проблемы обеспечения занятости в трудовых отношениях.
12. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу.
13. Правовая природа трудового договора.
14. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.
15. Проблема свободы трудового договора.
16. Испытательный срок при приеме на работу.
17. Сверхурочная работа.
18. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
19. Право работника на отдых и его реализация.
20. Правовые формы материального стимулирования работников.
21. Правовые методы укрепления дисциплины труда.
22. Трудовой распорядок организации и меры его обеспечения.
23. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
24. Материальная ответственность работодателя перед работником.

### 3.2 Примерный перечень тестовых заданий

Вопрос 1. В каком из примеров не проявляется трудовая деликтоспособность работника?

- а) работник Иванов привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора
- б) работник Петров испортил имущество, принадлежащее работодателю, и был привлечен к материальной ответственности
- в) работник Сидоров после обучения за счет средств работодателя не отработал указанного в трудовом договоре срока
- г) работнику Зайцеву не выплачена заработная плата за 2 месяца.

Вопрос 2. Каковы последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом:

- а) трудовые отношения возникают со дня фактического допуска работника к работе
- б) работодатель обязан подписать с лицом, приступившим к работе трудовой договор
- в) трудовые отношения не возникают, однако работодатель должен оплатить фактически выполненные лицом работы
- г) работодатель обязан уплатить взносы в Пенсионный фонд РФ.

Вопрос 3. Какой договор был заключен в данном случае: «Слесарь Рогов принят в цех № 2 ПАО "Машиностроительный завод "Калибр" завода на основании соглашения без указания срока его действия»:

- а) договор подряд
- б) договор оказания услуг
- в) трудовой договор
- г) договор найма.

Вопрос 4. Проанализируйте действия работодателя и определите в каких случаях не было нарушено трудовое законодательство:

- а) работодатель издал приказ об установлении всем работникам ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 45 календарных дней
- б) работодатель издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере
- в) соискателю было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации в г. Новосибирске
- г) за нарушение дисциплины труда к работнику было применено дисциплинарное взыскание в виде штрафа.

Вопрос 5. Работодатель забыл включить в текст трудового договора все обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. Какие правовые последствия наступают в данном случае:

- а) договор считается не заключенным
- б) договор считается недействительным
- в) договор считается заключенным и стороны должны включить в него недостающие условия
- г) стороны должны заключить новый договор.

Вопрос 6. Проанализируйте ст. 72.1 ТК РФ «Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора».

Определите, в каких случаях работодатель допустил нарушение трудового законодательства:

а) работник Петров был переведен из одного офиса в другой без его письменного согласия

б) водитель легкового автомобиля «Camry» был переведен без его согласия на автомобиль «Жигули»

в) парикмахер Желева была переведена на ту же должность в другую парикмахерскую, расположенную в значительном удалении от центра города без ее согласия

г) медсестра из стоматологии была переведена без ее согласия операционной сестрой, в связи с тем, что имела для этого необходимую квалификацию.

Вопрос 7. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими признаками:

а) регулируется Постановлением Правительства РФ

б) является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц и оплачивается как за полное рабочее время

в) при оплате устанавливается система льгот и надбавок

г) оплачивается пропорционально отработанному времени.

Вопрос 8. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор:

а) после его подписания сторонами;

б) в любое время;

в) только, если стороны оформили такое условие в виде отдельного соглашения до начала работы;

г) путем заключения дополнительного соглашения.

Вопрос 9. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право:

а) уволить работника за прогул;

б) применить к работнику иное дисциплинарное взыскание;

- в) аннулировать трудовой договор;
- г) правильных ответов нет.

Вопрос 10. Если о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник не предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения и продолжает работать, то такой договор:

- а) продлевается на тот же срок;
- б) продлевается на 5 лет;
- в) считается заключенным на неопределенный срок;
- г) прекращается с истечением указанного в нем срока.

Вопрос 11. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев и отказывается от перевода на другую работу, то:

- а) трудовой договор с таким работником прекращается;
- б) работник отстраняется от работы на время действия медицинских ограничений;
- в) переводится на другую нижеоплачиваемую работу;
- г) работник переводится на другую должность, не противопоказанную по состоянию здоровья.

Вопрос 12. Максимальная продолжительность сверхурочных работ не может превышать:

- а) 40 часов в неделю;
- б) 4 часов в неделю;
- в) 120 часов в год;
- г) 160 часов в год.

Вопрос 13. За работу на условиях ненормированного рабочего дня работнику предоставляется:

- а) дополнительная оплата;
- б) дополнительный выходной день;

в) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней;

г) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Вопрос 14. Если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему был предоставлен другой день отдыха, то в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается:

а) в двойном размере, с оплатой дня отдыха;

б) в полуторном размере, с оплатой дня отдыха;

в) в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

г) правильных ответов нет.

Вопрос 15. О предстоящем отпуске работник должен быть уведомлен под роспись не позднее чем за:

а) 3 дня;

б) 10 дней;

в) 14 дней;

г) 30 дней.

Вопрос 16. При работе в ночное время, в нерабочий праздничный день работник имеет право на:

а) только на повышенную оплату за работу в нерабочий праздничный день;

б) только выплату компенсации за работу в ночное время;

в) устанавливается повышенная оплата как за работу в ночное время, так и за работу в нерабочий праздничный день;

г) правильных ответов нет.

Вопрос 17. Доля заработной платы, выплачиваемая работнику в неденежной форме, не может превышать:

а) 10% от заработной платы;

б) 20% от заработной платы;

в) 25% от заработной платы;

г) 30% от заработной платы.



Вопрос 18. Срок исковой давности по спорам, связанным с незаконным увольнением, составляет:

- а) 1 месяц;
- б) 3 месяца;
- в) 1 год;
- г) 3 года.

Вопрос 19. За совершение дисциплинарного проступка могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- а) предупреждение, выговор, увольнение;
- б) замечание, строгий выговор, увольнение;
- в) предупреждение о неполном служебном соответствии, выговор, увольнение;
- г) замечание, выговор, увольнение.

Вопрос 20. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

- а) КТС, суд;
- б) КТС, примирительная комиссия, суд;
- в) КТС, посредник, суд;
- г) КТС, медиатор, суд.

### **3.3 Список примерных вопросов для подготовки к зачету**

1. Предмет и метод трудового права.
2. Роль, задачи и функции трудового права. Понятие и классификация функций трудового права.
3. Система трудового права.
4. Источники трудового права.
5. Понятие, виды и роль локальных нормативных актов в регулировании труда в организации.
6. Принципы трудового права: понятие, классификация.
7. Сроки в трудовом праве: понятие, виды, способы исчисления.
8. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
9. Соотношение трудового права со смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения).
10. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера.
11. Работник как субъект трудового права.
12. Работодатель как субъект трудового права.
13. Коллектив работников организации как субъект трудового права.
14. Профессиональные союзы как субъект трудового права. Понятие, основные права.
15. Трудовое отношение: понятие, признаки, основания возникновения.
16. Социальное партнерство: понятие, формы, принципы.
17. Порядок проведения коллективных переговоров.
18. Коллективный договор: понятие, порядок заключения. Правила внутреннего трудового распорядка в организации.
19. Содержание и структура коллективного договора, срок его действия.
20. Соглашения. Понятие, содержание, порядок заключения.
21. Трудовой договор. Понятие, содержание.

22. Срочный трудовой договор: виды, основания для заключения, порядок продления и расторжения.

23. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

24. Гарантии при заключении трудового договора. Совмещение профессий и совместительство.

25. Порядок заключения трудового договора и его форма. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом.

26. Испытание при приеме на работу. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими.

27. Трудовая книжка. Правила оформления и хранения.

28. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.

29. Временный перевод.

30. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

31. Расторжение трудового договора по пп. 1-2 ст.81 ТК РФ.

32. Расторжение трудового договора по пп. 3-5 ст.81 ТК РФ.

33. Расторжение трудового договора по пп. 6-9 ст.81 ТК РФ.

34. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

35. Понятие и состав персональных данных работника.

36. Обработка персональных данных работника в организации.

37. Ответственность за нарушение норм, регулирующих защиту персональных данных работника.

38. Правовое регулирование рабочего времени. Понятие и виды рабочего времени.

39. Сверхурочные работы. Работы, выполняемые в ночное время.

40. Режим рабочего времени.

41. Ненормированный рабочий день. Сменная работа.

42. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Разделение рабочего дня на части. Учет рабочего времени. Понятие ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.

### **3.4 Список примерных вопросов для подготовки к экзамену**

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Роль, задачи и функции трудового права. Понятие и классификация функций трудового права.
4. Система трудового права.
5. Источники трудового права.
6. Понятие, виды и роль локальных нормативных актов в регулировании труда в организации.
7. Принципы трудового права: понятие, классификация.
8. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера.
9. Соотношение трудового права с другими отраслями права.
10. Работник как субъект трудового права.
11. Работодатель как субъект трудового права.
12. Профессиональные союзы как субъект трудового права. Понятие, основные права.
13. Объединения работодателей как субъект трудового права.
14. Трудовое отношение: понятие, признаки, основания возникновения.
15. Социальное партнерство: понятие, формы, принципы.
16. Порядок проведения коллективных переговоров.
17. Коллективный договор: понятие, порядок заключения. Правила внутреннего трудового распорядка в организации.
18. Содержание и структура коллективного договора, порядок его изменения и прекращения. Срок действия коллективного договора.
19. Соглашения. Понятие, содержание, порядок заключения и изменения.
20. Трудовой договор: понятие, виды и содержание.
21. Срочный трудовой договор: виды, основания для заключения, порядок продления и расторжения.

22. Гарантии при заключении трудового договора. Совмещение профессий и совместительство.

23. Порядок заключения трудового договора и его форма. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

24. Испытание при приеме на работу.

25. Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка). Трудовая книжка. Правила оформления, ведения и хранения.

26. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.

27. Временный перевод.

28. Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

29. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

30. Отстранение работника от работы.

31. Соотношение расторжения трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.

32. Расторжение трудового договора по пп. 1-2 ст.81 ТК РФ.

33. Расторжение трудового договора по пп. 3-5 ст.81 ТК РФ.

34. Расторжение трудового договора по пп. 6-13 ст.81 ТК РФ.

35. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

36. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ правил заключения трудового договора.

37. Понятие и состав персональных данных работника.

38. Обработка персональных данных работника в организации. Ответственность за нарушение норм, регулирующих защиту персональных данных работника.

39. Понятие и виды рабочего времени.

40. Сверхурочные работы. Работы, выполняемые в ночное время.

41. Режим рабочего времени.

42. Ненормированный рабочий день. Сменная работа.
43. Учет рабочего времени. Понятие ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.
44. Правовое регулирование времени отдыха.
45. Выходные и нерабочие праздничные дни.
46. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.
47. Заработная плата. Понятие, методы правового регулирования, порядок выплаты.
48. Системы заработной платы (повременная, сдельная, премиальная).
49. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
50. Формы заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.
51. Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.
52. Ученический договор (понятие, содержание, сроки).
53. Материальная ответственность. Понятие и виды.
54. Материальная ответственность работодателя перед работником.
55. Материальная ответственность работника.
56. Дисциплина труда: понятие, методы обеспечения.
57. Поощрение за успехи в труде: понятие, основания, порядок их применения.
58. Дисциплинарный проступок. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
59. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
60. Государственный контроль и надзор за охраной труда.
61. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
62. Обеспечение прав работников на охрану труда.
63. Понятие и виды трудовых споров.
64. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.
65. КТС (образование, компетенция, порядок рассмотрения трудовых споров, сроки для обращения).

66. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
67. Забастовка.
68. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
69. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих у работодателей – физических лиц.
70. Особенности регулирования труда сезонных работников.
71. Особенности регулирования труда педагогических работников.
72. Особенности регулирования труда работников транспорта.
73. Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
74. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
75. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
76. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
77. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
78. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
79. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
80. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.
81. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации.
82. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей.
83. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
84. Особенности регулирования труда надомников.

85. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

86. Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

87. Особенности правового регулирования наставничества.



## **4 НОРМАТИВНОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **4.1 Перечень основных нормативно-правовых актов**

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 [Электронный ресурс]: официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2023. N 51. Ст. 9138.
4. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2000. N 26. Ст. 2729.
5. О независимой оценке квалификации: Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2016. N 27 (Часть I). Ст. 4171.

### **4.2 Перечень литературы**

1. Буянова, М. О. Трудовое право. Общая часть: учебник для вузов / М. О. Буянова, С. О. Казаков, М. М. Панарина; под редакцией М. О. Буяновой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 239 с.
2. Трудовое право: учебник для вузов / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 414 с.
3. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 233 с.

4. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 475 с.

5. Трудовое право. Особенная часть: учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.]; ответственный редактор М. О. Буянова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 527 с.

6. Трудовое право. Специальная часть: учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.]; ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 211 с.