

Министерство сельского хозяйства РФ  
Брянская государственная сельскохозяйственная академия

**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА**

**О.К. ГОЛЕНКОВА**

## **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Учебно-методическое пособие  
для студентов экономического факультета  
по специальности «Экономика и управление  
на предприятии АПК» очной формы обучения

Брянск 2012

УДК 349.2(07)

ББК 67.405

Г 60

Голенкова О.К. **Трудовое право:** учебно-методическое пособие для студентов экономического факультета по специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии АПК» очной формы обучения. Брянск. Издательство Брянской ГСХА. 2012. – 80 с.

Учебно-методическое пособие для студентов по специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии АПК» очной формы обучения составлено в соответствии с современной концепцией науки трудового права, с Трудовым кодексом Российской Федерации, вступившем в действие с 1 февраля 2002 г., требованиями Государственного образовательного стандарта. В нем дана структура и содержание предмета «Трудовое право», тематика практических занятий, тестовые задания, вопросы к экзамену.

Рецензенты: к.и.н., доцент Барынкин В.П. ст. преподаватель Королева Е.В.

*Рекомендовано учебно-методической комиссией экономического факультета Брянской государственной сельскохозяйственной академии очной формы обучения специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии АПК» для студентов протокол №11 от 29 июня 2012 года.*

© Брянская ГСХА, 2012

© Голенкова О.К., 2012

## Содержание

1. Введение. Методические рекомендации по изучению дисциплины.....	4
2. Тематический план по курсу «Трудовое право».....	6
3. Содержание курса «Трудовое право».....	7
4. Задания для самостоятельной работы студентов.....	49
5. Вопросы к экзамену.....	70
6. Темы рефератов .....	73
7. Информационные ресурсы .....	75

## **1. Введение.**

### **Методические рекомендации по изучению дисциплины**

Трудовые отношения играют важную роль и представляют интерес практически для каждого трудоспособного человека. К сожалению, практика показывает, что нарушения законодательства о труде – явление очень распространённое и, как правило, приводит к ущемлению законных прав и интересов работников. Чаще всего эти нарушения являются следствием недостаточного знания или же непонимания норм трудового права, как самими работниками, так и администрацией предприятий или работодателями.

Изучение курса «Трудовое право»- необходимая составная часть общей задачи по подготовке высококвалифицированных специалистов. Учебная дисциплина «Трудовое право» направлена на изучение понятия предмета, метода и системы трудового права Российской Федерации, его источников и принципов трудовых правоотношений, субъектов трудового права, в том числе профессиональных союзов и трудовых коллективов, а также изучение регулирования заключения коллективных договоров и соглашений. Трудовое право – одна из важнейших отраслей российского права, её нормы распространяются на всех тех, кто вступает в трудовые отношения. Одной из особенностей изучения данной дисциплины является то, что законодательство постоянно обновляется, восполняя требования жизни. В ходе изучения учебной дисциплины “Трудовое право” студенты должны овладеть знаниями в сфере правового регулирования комплекса общественных отношений по труду работников.

Основными задачами преподавания данной дисциплины является получение обучающимися знаний, позволяющих безошибочно определить принадлежность обще-

ственных отношений к предмету отечественного трудового права; успешно применять в своей профессиональной деятельности нормы трудового права; ориентироваться в современном трудовом законодательстве; понимать значение правового воздействия трудового права на поведение граждан; понимать значение трудового права в построении социально-ориентированной рыночной экономики.

Дисциплина Трудовое право тесно связана с общеправовыми дисциплинами, такими как: Конституционное право Российской Федерации, Теория права и государства, Гражданское право и гражданский процесс, Административное право, Основы экономической теории.

Структурно предлагаемая программа составлена в соответствии с современной концепцией науки трудового права, с Трудовым кодексом Российской Федерации, вступившем в действие с 1 февраля 2002 г.

Цель изучения трудового права - получение знаний правовых норм, регулирующих общественные отношения, связанные с трудовой деятельностью, применение знаний этих норм в деятельности юридических и физических лиц. По окончании изучения курса «Трудовое право» студенты должны:

- знать содержание российского трудового права на современном этапе развития общества, особенности трудовых отношений, мероприятия по охране труда, порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, правовые основы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

- владеть знаниями о трудовых правах и обязанностях работников и работодателей, о системах оплаты труда, о порядке заключения, изменения и расторжения трудового договора;

- уметь ориентироваться в нормативных актах, регулирующих трудовые и производные от них отношения;

анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых правоотношений, правильно применять на практике нормы законодательства о труде, давать юридически грамотные ответы на поставленные вопросы.

Материал дисциплины изучается на лекциях, семинарах, навыки решения задач отрабатываются на практических занятиях, а также в процессе самостоятельной работы. Изучение дисциплины завершается сдачей экзамена. Студенты, успешно сдавшие экзамен по «Трудовому праву» должны иметь четкое представление о действующих нормативных актах, регулирующих правоотношения, входящие в предмет трудового права; владеть знаниями о специфических чертах данных правоотношений, отличающих их от правоотношений, регулируемых иными отраслями; ориентироваться в принятых Постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации и Конституционного Суда Российской Федерации, имеющих значение для регулирования в сфере трудовых правоотношений; знать особенности разрешения трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

## 2. Тематический план по курсу «Трудовое право» очной формы обучения

Виды учебной работы	Количество часов	
	полный срок обучения	сокращенный срок обучения
1. Аудиторные занятия, всего	54	
в том числе:		
- лекции	18	
- лабораторно-практические		
- практические	36	
- семинарские		
2. Самостоятельная работа студентов, всего	56	
в том числе:		
Подготовка к лабораторно-практическим (практическим, семинарским) занятиям	46	
Написание и оформление реферата	2	
Подготовка к экзамену	8	
<b>ИТОГО</b>	<b>110</b>	

### **3. Содержание курса «Трудовое право»**

#### **Планы лекций**

#### **Раздел 1. Введение в Трудовое право**

##### **Тема 1. Трудовое право в системе российского права. Предмет, метод, принципы и источники трудового права**

Основные начала трудового законодательства РФ. Понятие трудового права. Роль трудового права в развитии и становлении рыночных отношений. Место трудового права в системе трудового права. Предмет трудового права - совокупность общественных отношений. Метод и функции трудового права. Принципы трудового права. Источники трудового права.

Основные начала трудового законодательства. Цели и задачи трудового законодательства. Запрещение принудительного труда. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами власти субъектов РФ. Действие законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве. Исчисление сроков.

#### **Раздел 2. Правоотношения по трудовому праву**

##### **Тема 2-3. Субъекты трудового права. Понятие, система и виды трудовых правоотношений. Иные правоотношения в сфере труда**

Понятие трудового правоотношения. Трудовые отношения и нормы трудового права. Отличия трудовых правоотношений от смежных (гражданских, административных и др.) Виды трудовых правоотношений: индивидуальные трудовые; организационно-управленческие; по профессиональной подготовке кадров; по рассмотрению трудовых споров. Государственное регулирование трудовых правоотношений.

Субъекты, объекты и содержание трудовых правоотношений. Понятие и критерии классификации субъектов трудового права. Стороны трудовых правоотношений. Понятие трудовой правосубъектности. Основания возникновения трудовых правоотношений. Основные права и обязанности работников. Основные права и обязанности работодателей.

#### **Тема 4. Социальное партнерство. Коллективные договоры и коллективные соглашения.**

Понятие партнерства. Стороны социального партнерства. Формы социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Представители работников. Представители работодателей. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры; порядок их ведения. Понятие коллективного договора. Функции коллективного договора. Стороны коллективного договора. Принципы заключения и требования к содержанию коллективного договора. Стадии заключения коллективного договора. Содержание и структура коллективного договора. Вступление в силу и срок действия коллективного договора.

Коллективное соглашение. Виды соглашений. Действие соглашений.

Регистрация коллективного договора или соглашения.

### **Раздел 3. Осуществление трудовых прав**

#### **Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Безработица**

Понятие занятости населения. Государственная политика в области занятости населения. Государственные органы, участвующие в обеспечении занятости населения. Структура и полномочия службы занятости. Занятые граждане. Незанятые граждане. Безработные граждане. Правовой статус безработного. Порядок регистрации граждан в



качестве безработных. Пособие по безработице. Правовая организация и права граждан на трудоустройство.

Трудоустройство отдельных категорий граждан (несовершеннолетних; беременных женщин и женщин, имеющих детей; пенсионеров; инвалидов; лиц, вернувшихся из мест лишения свободы).

### **Тема 6. Трудовой договор. Понятие, значение, содержание. Виды трудовых договоров. Порядок заключения. Изменение и прекращение трудового договора**

Понятие трудового договора. Стороны трудового договора. Условия трудового договора: существенные; дополнительные. Виды трудового договора по срокам действия. Вступление трудового договора в силу. Гарантии при приеме на работу. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Необходимые документы при заключении трудового договора. Форма трудового договора. Испытание при приеме на работу и его результаты. Изменение и прекращение трудового договора. Понятие перевода на другую работу. Понятие перемещения. Изменение условий трудового договора. Виды переводов: перевод на другую работу в том же предприятии; перевод на другое предприятие; перевод в другую местность. Временный перевод (по производственной необходимости). Отстранение от работы.

Основания прекращения трудового договора. Расторжение срочного трудового договора: по инициативе работника; по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения.

### **Тема 7. Рабочее время и время отдыха**

Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени: сокращенное; неполное; ночное; за пределами нормальной

продолжительности (сверхурочная работа).

Понятие режима рабочего времени. Виды режимов рабочего времени: ненормированный рабочий день; режим гибкого рабочего времени; сменная работа; разделение рабочего дня на части. Учет рабочего времени, виды учетов рабочего времени.

Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха: перерывы; еженедельный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска. Виды отпусков (оплачиваемые, неоплачиваемые). Продолжительность отпусков. Порядок предоставления отпусков: очередность; продление; перенос; отзыв из отпуска; денежная компенсация отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы. Обязательные случаи предоставления отпусков.

## **Тема 8. Оплата труда. Тарифная система и ее элементы. Нормирование труда. Гарантии, компенсации и льготы при оплате труда**

Понятие оплаты труда. Формы оплаты труда. Регулирование оплаты труда. Минимальная заработная плата. Установление заработной платы, ее содержание. Удержания из заработной платы. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы. Повышенный размер оплаты труда. Доплаты. Надбавки. Оплата труда при условиях, отклоненных от нормальных.

Нормы труда. Разработка, введение и изменение норм труда.

Гарантии и компенсации. Понятие гарантий. Понятие компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации при исполнении работниками государственных или общественных обязанностей.

Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора. Другие гарантии и компенсации.

### **Тема 9. Дисциплина труда. Способы ее обеспечения**

Понятие дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Понятие поощрения. Виды поощрений. Понятие дисциплинарного проступка и дисциплинарного взыскания.

Виды дисциплинарных взысканий. Общая и специальная дисциплинарная ответственность. Виды дисциплинарных взысканий для отдельных категорий работников. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.

### **Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора. Основания и условия наступления. Виды материальной ответственности**

Понятие материальной ответственности. Основания наступления материальной ответственности. Виды материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника. Случаи полной материальной ответственности. Письменные договоры о полной материальной ответственности.

Порядок возмещения ущерба: определение размера ущерба; установление ущерба; порядок взыскания ущерба. Основания освобождения от возмещения материального ущерба.

### **Тема 11. Подготовка, переподготовка, повышение квалификации. Ученический договор**

Профессиональная подготовка работников.

Права и обязанности работодателя по подготовке, пе-

реподготовке и повышению квалификации. Права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Понятие ученического договора. Содержание и форма ученического договора. Стороны, сроки и действие ученического договора. Время и оплата ученичества. Права и обязанности работодателя и работников по окончании ученического договора.

#### **Раздел 4. Охрана труда и защита трудовых прав**

##### **Тема 12. Охрана труда. Организация охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда**

Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Обеспечение прав работника в области охраны труда.

Понятие несчастного случая. Несчастные случаи на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования и учета несчастных случаев. Оформление материалов расследования несчастного случая.

Понятие и сущность надзора и контроля в области общественно-трудовых отношений, регулируемых трудовым правом.

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

Понятие дифференциации труда, необходимость и значение ее введения. Виды норм.

Особенности и случаи регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обя-

занностями: (ограничение применения труда женщин; перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей до 1,5 лет; отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком; отпуска работникам, усыновившим ребенка; гарантии беременным женщинам и женщинам имеющим детей при расторжении трудового договора; дополнительные выходные дни, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, ухаживающим за детьми, детьми-инвалидами, лицам, воспитывающим детей без матери).

Особенности регулирования труда работников до 18 лет: запрещение применения труда на определенных работах; ежегодный основной оплачиваемый отпуск; запрещение направления в командировки; дополнительные гарантии; оплата труда при сокращенной продолжительности работы.

Особенности регулирования труда руководителей организаций.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

Особенности регулирования труда работников по договору на срок до 2-х месяцев.

Особенности регулирования труда на сезонных работах.

Особенности регулирования труда при вахтовом методе.

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

Особенности регулирования труда надомников.

Особенности регулирования труда лиц в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Особенности регулирования труда работников транспорта.

Особенности регулирования труда педагогических работников.

Особенности регулирования труда работников дипломатического корпуса и представительства федеральных

органов исполнительной власти и государственных учреждений.

Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

**Тема 14. Защита трудовых прав работников. Понятие трудовых споров, их классификация. Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров**

Основные способы защиты трудовых прав работников.

Профессиональные союзы, их права. Порядок учета мнения профсоюза при принятии локальных НПА. Порядок учета мнения профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Обязанности работодателя по созданию условий для деятельности профоргана.

Формы самозащиты работниками трудовых прав.

Понятие трудовых споров. Причины трудовых споров. Классификация трудовых споров: по субъектному составу; по содержанию; по характеру разногласий. Принципы рассмотрения трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры. Понятие КТС, порядок ее образования. Компетенция КТС: типичные споры, рассматриваемые в КТС. Порядок рассмотрения споров в КТС. Порядок обжалования решения КТС в суде. Исполнение решений КТС.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в суде. Процессуальные сроки. Споры о восстановлении на работе и о переводе.

Коллективные трудовые споры. Стороны, предмет коллективных споров. Стадии разрешения коллективного трудового спора: 1) возникновение спора; 2) рассмотрение спора примирительной комиссией; 3) рассмотрение спора с участием посредника; 4) рассмотрение спора в трудовом арбитраже. Участие службы по урегулированию коллективных трудовых споров в их разрешении.

Понятие забастовки. Порядок проведения забастовки. Обязанность сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Признание незаконности забастовки.

### **Тема 15. Надзор и контроль в области трудовых отношений**

Органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда. Принципы деятельности, основные задачи и полномочия органов федеральной инспекции труда. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования организаций. Виды государственного надзора.

Ответственность за нарушение трудового законодательства.

### *Планы проведения семинарских и практических занятий по Трудовому праву*

#### **Семинар по теме 1. Трудовое право в системе российского права. Предмет, метод, принципы и источники трудового права. 2 часа**

1. Понятие трудового права. Место и роль трудового права в системе российского права.
2. Предмет трудового права. Метод и функции трудового права.
3. Принципы и источники трудового права.
4. Действие источников трудового права.
5. Цели и задачи трудового законодательства РФ.

#### **Семинар по теме 2 - 3 Субъекты трудового права. Понятие, система и виды трудовых правоотношений. Иные правоотношения в сфере труда. 4 часа**

1. Понятие трудового правоотношения.
2. Виды трудовых правоотношений.

3. Субъекты и объекты трудовых правоотношений. Понятие правосубъектности в трудовом праве.
4. Основания возникновения трудовых правоотношений.
5. Характеристика трудовых правоотношений, их отличие от иных правоотношений.
6. Содержание трудовых правоотношений. Основные права и обязанности работников и работодателей.
7. Иные правоотношения в сфере труда.

### **Практическое занятие по теме 2-3**

Для подготовки к практическому занятию необходимо повторить следующие вопросы:

- понятие и классификация субъектов трудового права;
- понятие правового статуса субъекта трудового права;
- характеристика работника, работодателя, профсоюза как субъектов трудового права;
- организационно-управленческие правоотношения в сфере труда;
- основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений;
- содержание трудового правоотношения.

### **Решите следующие задачи:**

#### **Задача 1**

Издательство «Юридическая литература» заключила договор с профессорами юридического института Васильевым и Красновым об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было поручено старшему редактору издательства Фадеевой. В каких правоотношениях состоят с издательством указанные лица?

#### **Задача 2**

При проверке соблюдения финансовой и штатной дисциплины в одной из строительных организаций представителями Департамента финансов было установлено,



что вопреки штатному расписанию в аппарате имеется юрисконсульт.

В каких правоотношениях со строительной организацией находятся адвокат и машинистки? Правы ли представители департамента финансов, отметившие нарушение штатной дисциплины?

### **Задача 3**

Учителя средней общеобразовательной школы принимает на работу и увольняет с работы департамент образования. В соответствии с уставом организации директор завода избирается и увольняется с работы общим собранием коллектива работников.

Назовите стороны трудового правоотношения в указанных случаях?

### **Задача 4**

15-летний Воробьёв поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена и подросток, как заявил отец Воробьева, должен учиться в дневной общеобразовательной школе, тем самым получить среднее образование.

Вызванный в кабинет директора завода Воробьев заявил отцу и директору, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеревается продолжить учебу, поступив в вечернюю школу рабочей молодежи.

Как должен поступить директор завода?

Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений их несовершеннолетних детей?

### **Задача 5**

К родителям на праздник приехали пятеро их детей и за столом заспорили на кого из них распространяется

трудоустройство. Отец - механик электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр-капитан речного корабля, дочь Мария работает продавцом в палатке своего мужа, дочь Екатерина – свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир военнослужащий, а сын Иван - член рыбо-ловецкого колхоза, работает в нем рыбаком, а его жена – домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

### **Задача 6**

В клубе фабрики к новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изобразительного кружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики в свое рабочее время. Песни и пляски у елки организовывал массовик, приглашенный культработником клуба за определенную плату.

В каких отношениях с фабрикой по данной работе находились указанные лица?

### **Семинар по теме 4 Социальное партнерство. Коллективные договоры и коллективные соглашения. 2 часа**

1. Общие понятия социального партнерства. Законодательство о социальном партнерстве.

2. Стороны, органы, система и формы социального партнерства.

3. Принципы социального партнерства. коллективного договора.

4. Коллективные переговоры, их стадии.

5. Понятие коллективного договора, его содержание, сроки.

6. Коллективные соглашения, их виды и действие.

## **Практическое занятие по теме 4**

### **Решить задачи.**

#### **Задача 1**

В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном объединении в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом объединении, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров, в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры от имени объединяемых в представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию?

От имени кого ведет переговоры эта комиссия?

Подготовьте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

#### **Задача 2**

В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер, не затрагивая специфику труда работников в данной организации. Кроме того, в коллективном договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией.

Обязан ли работодатель заключить коллективный договор?

В чем особенности коллективно-договорных условий и каково их соотношение с нормами труда? Законно ли включение в коллективный договор указанного условия?

### **Задача 3**

При заключении коллективного договора в одной из организаций возник вопрос о компенсации работника за ежедневную многочасовую работу на компьютере и ксероксе. Работодатель отказывался от предложения выборного профсоюзного органа установить соответствующим работникам сокращенный рабочий день и предоставлять дополнительные отпуска, поскольку работа на компьютере и ксероксе не предусмотрена в соответствующем Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда от 25 октября 1974г., работа в которых дает право на установление соответствующих льгот. Профсоюзный орган настаивал на том, что отсутствие в законодательстве регулирования спорного вопроса не исключает возможности его коллективного договорного регулирования.

Чья позиция является правильной? почему? На основании каких нормативных актов?

### **Задача 4**

Фрезеровщику III разряда Макарову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного рабочего мастер цеха поручил изготовить деталь, многие операции обработки которой относились по сложности к работам V разряда. От такой работы Макаров отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате деталь оказалась браком, на исправление которого пришлось затратить 7200 руб.

Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб?

Перечислите условия материальной ответственности работников по нормам трудового права.

## **Задача 5**

На прядильно-ткацкой фабрике в результате невнимательности работников, производивших обработку ткани, был допущен брак работниками, каждый из которых должен нести материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Районный народный суд, решая спор, значительно снизил размер возмещения, сославшись на небольшую заработную плату, получаемую работниками, и конкретную обстановку, при которой был допущен брак. Между тем, каких-либо обстоятельств, препятствующих нормальной работе, судом установлено не было, а заработная плата ответчиков значительно превышала ту, которую получали рабочие и служащие в данной местности.

Обоснованно ли решение суда? В каких случаях ущерб, подлежащий возмещению, может быть снижен?

## **Семинар по теме 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Безработица. 2 часа**

1. Государственная политика в области занятости и трудоустройства

Общая характеристика законодательства о занятости.

2. Понятие и формы занятости. Понятие занятых и незанятых граждан.

3. Понятие трудоустройства. Стадии трудоустройства.

4. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройства.

5. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.

6. Социальные гарантии при потере работы и безработице. Правовой статус безработного.

7. Особенности трудоустройства отдельных категорий трудоспособных лиц (несовершеннолетних, беременных женщин и женщин, имеющих детей; инвалидов; высвобождаемых работников; работников, вернувшихся из мест лишения свободы).

## **Практическое занятие по теме 5**

### **Задача 1**

Инженер Вдовина была уволена с предприятия в связи с его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Вдовина отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее места жительства (2 часа в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной?

Какие документы ей надо представить для регистрации в качестве безработной?

Каким будет размер ее пособия по безработице, когда и в течение какого срока она будет его получать?

Каков порядок высвобождения работников при ликвидации предприятия и каковы их материальные гарантии?

### **Задача 2**

В городском центре занятости уволенному по несоответствию по состоянию здоровья доктору Леонову (58 лет) предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице.

Правомерно ли предложение центра занятости и отказ от него Леонова? В течение какого срока он может получать пособие по безработице? Может ли он, получая это пособие работать на общественных работах? Каков порядок направления на эти работы?

### **Задача 3**

Районная служба занятости снизила безработному Ильину на 20% пособие по безработице за то, что он отказался от общественных работ.

Правомерно ли поступила служба занятости?

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

### **Задача 4**

Через 10 месяцев получения пособия по безработице машинистка Бумагина по предписанию врача должна иметь отпуск по беременности и родам.

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

### **Задача 5**

Безработному гражданину Соколову служба занятости повторно предложила работу в соответствии с его профессиональной подготовкой, однако он счел предлагаемую работу неподходящей ввиду низкой заработной платы. Прав ли гражданин Соколов, и каковы возможные последствия его отказа?

**Семинар по теме 6. Трудовой договор. Понятие, значение, содержание. Виды трудовых договоров. Порядок заключения. Изменение и прекращение трудового договора. 4 часа**

1. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора.

Содержание трудового договора.

2. Виды трудового договора по срокам действия:
  - а) на определенный срок (срочные);
  - б) на неопределенный срок (бессрочные).
3. Срочные трудовые договоры.
4. Порядок заключения, вступление трудового договора в силу.
5. Гарантии при приеме на работу. Испытание при приеме на работу и его результаты.
6. Трудовая книжка, ее содержание.
7. Изменение трудового договора. Понятие перемещений и переводов. Виды переводов.
8. Прекращение трудового договора:
  - а) общие основания;
  - б) по инициативе работника;
  - в) по инициативе работодателя;
  - г) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

### **Практическое занятие по теме 6.**

Для решения задач необходимо повторить следующие вопросы:

- понятие трудового договора;
- порядок перевода на другую работу;
- основания прекращения трудовых отношений;
- увольнение по инициативе работника, администрации, профсоюзного органа.

### **Задача 1**

При приеме Иванова на работу в качестве начальника участка строительно-монтажного управления отдел кадров потребовал от него предоставления паспорта, трудовой книжки, справок о состоянии здоровья и об обеспечении жильем и заявления о том, что он не претендует на предоставление новой жилой площади.

Иванов представил в отдел кадров паспорт и трудовую книжку. От предоставления других требуемых доку-



ментов он отказался, посчитав это требование незаконным.

Кто прав в данном конфликте и чем подтверждаются требования сторон?

### **Задача 2**

Проверьте возможность совместной работы на одном предприятии:

- заведующей базы с братом мужа;
- директора завода с матерью жены, являющейся главным бухгалтером;
- двух сестер, одна из которых работает бухгалтером, а другая - кассиром в одной и той же бухгалтерии.

### **Задача 3**

Грузчик универсама Соколов уволен с работы по п.6 -б) ст.81 ТК РФ. Соколов обжаловал данное увольнение и в своем заявлении, поданном в народный суд, указал, что он действительно находился в нетрезвом состоянии на работе, но это было не в момент явки на работу, а за один час до окончания работы, и поэтому на его трудоспособности и производительности в течении всего рабочего дня не отразилось.

Является ли увольнение Соколова законным?

### **Задача 4**

В связи с производственной необходимостью директор завода своим приказом перевел инженера Павлова, технолога Серегину, юрисконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия.

Указанные выше работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу.

Правомерны ли действия администрации завода?

Как осуществляется перевод на другую работу в случае производственной необходимости?

### **Задача 5**

Контролер охраны Новикова была принята на работу 10 апреля с месячным испытательным сроком, что зафиксировано в приказе по учреждению. 12 мая ее уволили в связи с неудовлетворительными результатами испытания. Однако она посчитала увольнение неправильным, ссылаясь на то, что испытательный срок может быть и большей продолжительности.

Разрешите спор по существу.

### **Задача 6**

На судостроительный завод обратились с заявлением о приеме на работу подросток 15 лет, окончивший 9 классов; офицер, демобилизованный из Вооруженных сил; бывший колхозник; молодой специалист, направленный на работу на должность инженера-технолога по окончании вуза. Все они ранее в качестве работников не работали.

Какие документы должны представить вышеуказанные лица при поступлении на работу?

В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающего на работу, где она должна храниться, и какие данные в нее заносятся?

### **Задача 7**

10 марта 2003 г. Титов был принят на работу в качестве экспедитора на время отсутствия Козырева, заболевшего туберкулезом и находившегося на стационарном лечении. 10 июля Титов был уволен с формулировкой в приказе «уволить в связи с истечением срока временной работы». Через 3 дня Титов вновь был принят на ту же должность, поскольку Козырев продолжал находиться на лечении. 25 октября Козырев приступил к работе, а Титов в тот же день был уволен с формулировкой в приказе «уволить в связи с возвращением постоянного работника». Титов по-

требовал выплатить ему выходное пособие и компенсацию за неиспользованный отпуск за 7 месяцев работы.

Является ли Титов временным работником?

Каким актом регулируется труд временных работников?

Правомерны ли требования Титова?

### **Задача 8**

Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Тимофеева? Является ли законным данное перемещение?

### **Семинар по теме 7 Рабочее время и время отдыха.**

#### **2 часа**

1. Понятие рабочего времени, его правовое ограничение.
2. Виды рабочего времени.
3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:
  - а) совместительство;
  - б) сверхурочная работа.
4. Понятие режима рабочего времени. Виды режимов.
5. Учет рабочего времени. Виды учетов рабочего времени.
  6. Понятие и виды времени отдыха.
  7. Понятие отпуска, его виды:
    - а) оплачиваемые отпуска, их виды;
    - б) неоплачиваемые отпуска, их виды.
  8. Порядок предоставления отпусков (очередность, перенос, продление, суммирование, отзыв из отпуска, компенсация отпуска).

## **Практическое занятие по теме 7**

### **Решить задачи:**

#### **Задача 1**

Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен 7 часовой рабочий день. Через 2 года она обратилась к администрации установить для нее 4 часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. Администрация, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7 часового рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию.

Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила работница? Законны ли действия администрации?

#### **Задача 2.**

Приказом руководства предприятий городского транспорта по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом водители и кондукторы автобусов, троллейбусов и трамваев переводились на режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делилась на две части и соответственно устанавливалась необходимость двух выходов на работу в течение смены. Часть работников обратилась в органы прокуратуры с просьбой опротестовать этот приказ.

Обоснованны ли требования работников? Возможен ли соответствующий режим работы? Каковы условия его ведения?

#### **Задача 3**

В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший ру-

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

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

#### **Задача 4**

В связи с производственной необходимостью директор льнокомбината предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), за что обещал полагающийся им отгул присоединить ежегодному отпуску. Ряд работников согласились с предложением директора, но многие заявили, что они хотят, чтобы работа в субботу была компенсирована двойной оплатой. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что она возможна только по распоряжению правительства.

Законны ли действия директора комбината? В каких случаях и на основании чего возможно привлечение работников к работе в выходной день? Как компенсируется эта работа?

#### **Задача 5**

В связи с отсутствием сырья директор организации объявил рабочим цеха, что им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком на 20 дней. Большинство работников возражали против такого отпуска, поскольку и без того им задержали выплату заработной пла-

ты на два месяца. Четыре работника согласились уйти в отпуск, но при условии выплаты за этот период средней заработной платы.

Правомерны ли действия директора? Вправе ли работники требовать оплаты за отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя?

### **Семинар по теме 8 Оплата труда. Тарифная система и ее элементы. Нормирование труда. Гарантии, компенсации и льготы при оплате труда. 4 часа**

1. Понятие оплаты труда по трудовому праву. Понятие заработной платы, методы ее правового регулирования.

2. Установление заработной платы. Государственные гарантии при установлении зарплаты.

3. Тарифная система и ее элементы (тарифно-квалификационный справочник; тарифная сетка; тарифная ставка; квалификационный разряд).

4. Формы и системы оплаты труда.

5. Надбавки и доплаты к вознаграждению за труд.

6. Оплата труда при условиях, отклоненных от нормальных.

7. Понятие гарантий и компенсаций.

8. Виды гарантийных выплат и доплат.

9. Нормирование труда. Нормы труда и сдельные расценки.

### **Практическое занятие по теме 8**

**Решить задачи.**

#### **Задача 1**

Слесарь Токарев в связи с ликвидацией аварии на производстве был вызван на работу 9 мая. Получив за этот день отгул, Токарев поставил перед администрацией вопрос об оплате его работы в праздничный день.

Какое решение должна принять администрация предприятия?

### **Задача 2**

Водитель II класса Шмелев работал в автохозяйстве два года. В течение этих лет ему по ошибке бухгалтера выплачивалась надбавка не за II, а за I класс. Возвратить добровольно переплаченную сумму Шмелев отказался.

Вправе ли администрация взыскать с водителя ошибочно выплаченную заработную плату?

### **Задача 3**

Приемщик комбината бытового обслуживания Звонарев был арестован за мелкое хулиганство на 15 суток, что послужило основанием для лишения его премии за превышение комбинатом месячного плана. Звонарев не согласился с таким решением, ссылаясь на то, что нарушение трудовой дисциплины он не допускал, и по работе претензий к нему нет.

Как решает этот спор действующее законодательство?

### **Задача 4**

17-летний работник Makeев после присвоения ему III разряда с учетом ежедневного перевыполнения нормы выработки был переведен на сдельную систему оплаты труда.

При получении заработной платы Makeев выяснил, что ему не начислили доплату к сдельному заработку как подростку. Администрация объяснила это тем, что он зарабатывает больше своей тарифной ставки, и поэтому доплата ему не положена. Разрешите спор по существу.

### **Задача 5**

Из-за отсутствия материалов на строительном участке бригада рабочих на время простоя была переведена на другую работу, оплачиваемую ниже прежней. Однако не все члены бригады справились с нормой выработки. При расчете оказалось, что оплата всей бригаде была произведена по выполненной работе.

Оцените правильность такого решения.

## **Семинар по теме 9 Дисциплина труда. Способы ее обеспечения. 2 часа**

1. Понятие дисциплины труда. Правовые основы ее обеспечения.
2. Правила внутреннего трудового распорядка, его правовое регулирование.
3. Основные обязанности работника и работодателя.
4. Понятие поощрений, их виды и основания. Порядок применения мер поощрения.
5. Понятие дисциплинарного проступка. Дисциплинарная ответственность, ее виды.
6. Порядок применения дисциплинарных взысканий.

### **Практическое занятие по теме 9 Решить задачи:**

#### **Задача 1**

На общем собрании коллектива цеха машиностроительного завода, где обсуждался вопрос о состоянии трудовой дисциплины, в числе других мер было решено; трем работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить почетными грамотами администрации, одного премировать и фотографию еще одного работника поместить на заводской Доске почета. Администрация и профсоюзный комитет завода все рекомендации выполнили, кроме последней. Свое решение они мотивировали тем, что мнение собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит им.

Правомерны ли действия администрации и профкома? Каковы полномочия трудовых коллективов в сфере применения мер поощрения?

#### **Задача 2**

При утверждении правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики "Ударница" было пред-



ложено в перечень мер дисциплинарных изысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 500 руб. для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии и увольнение.

Правомерно ли такое предложение? Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

### **Задача 3**

Администрация и профком треста утвердили правила внутреннего трудового распорядка, в которых в числе других содержался пункт, предусматривающий право администрации по согласованию с профкомом увольнять работников за однократное грубое нарушение технологической дисциплины, повлекшее остановку работы участка более чем на три часа. В этих же правилах содержался пункт, предоставляющий администрации право лишать работников за нарушения трудовой дисциплины премий, предусмотренных действующей в тресте системой оплаты труда.

Законны ли данные правила?

Правомочно ли включение в них указанных пунктов?

Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением действующих норм права?

### **Задача 4**

Бухгалтер Соловьева допустила грубые ошибки в квартальном отчете, в связи с чем бухгалтерии пришлось весь отчет переделывать заново. В результате он был сдан с опозданием и работники бухгалтерии не получили премии. Получив письменное объяснение Соловьевой, из которого было видно, что ошибки ею были допущены из-за невнимательности по причине личных неприятностей, главный бухгалтер объявил ей строгий выговор. Соловье-

ва, работавшая до этого три года без всяких взысканий и имевшая несколько поощрений, обратилась с заявлением в КТС, считая, что на первый раз ей могли объявить лишь замечание.

Может ли КТС изменить меру взыскания? Подлежит ли удовлетворению требование Соловьевой об отмене наложенного на нее взыскания?

### **Задача 5**

Машинист электровоза Чибиряев за проезд запрещающего знака светофора и создание на участке движения аварийной обстановки был приказом заместителя начальника Московской железной дороги переведен на работу в управление сигнализации пути. При этом месячный заработок его уменьшился на 1600 руб. Чибиряев, не отрицая, что грубое нарушение правил движения допустил по своей вине, обратился в КТС с просьбой отменить наложенное на него взыскание, поскольку переведен без учета профессии и без указания срока.

Правомерно ли требование Чибиряева? Решите дело.

### **Задача 6**

В ходе расследования уголовного дела по обвинению кассира сберегательного банка Новиковой в хищении денежных средств, следователь вынес постановление об отстранении ее от должности. Как повлияет постановление следователя на трудовые отношения Новиковой со сбербанком? Можно ли ее уволить на основании такого постановления?

**Семинар по теме 10. Материальная ответственность сторон трудового договора. Основания и условия наступления. Виды материальной ответственности. 4 часа**

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее значение.

2. Основания возникновения материальной ответственности.

3. Виды материальной ответственности:

а) материальная ответственность работника перед работодателем, ее виды;

б) коллективная (бригадная) материальная ответственность;

в) материальная ответственность работодателя перед работником, ее виды.

4. Понятие ущерба. Определение размера ущерба.

5. Порядок применения материальной ответственности и возмещения ущерба.

6. Основания освобождения от возмещения ущерба.

## **Практическое занятие по теме 10**

### **Решить задачи:**

#### **Задача 1**

В ходе расследования уголовного дела по обвинению кассира сберегательного банка Новиковой в хищении денежных средств, следователь вынес постановление об отстранении ее от должности.

Как повлияет постановление следователя на трудовые отношения Новиковой со сбербанком? Можно ли ее уволить на основании такого постановления?

#### **Задача 2**

Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный жилой дом. РСУ как владелец повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прице-

пом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, т.к. трактор не использовался по назначению в течение десяти дней.

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

### **Задача 3**

На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации не предусмотренные правилами ведения работы методы. В противном случае предприятию мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части агрегатов. Тем самым предприятию все же был причинен материальный ущерб, но в значительно меньших размерах, чем если бы буровики не проявили инициативы. Администрация предприятия лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещения ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов.

Правомерны ли действия администрации? Что понимается под нормальным производственно-хозяйственным риском? Каковы его пределы?

### **Задача 4**

За два часа до окончания смены рабочий цеха Попов стал вытачивать на токарном станке детали для садового инвентаря, используемого на садовом участке. В процессе работы Попов сломал станок.

Определите основания и размер материальной ответственности Попова.

### **Задача 5**

Шилов работал заведующим складом на торгово-закупочной базе. После инвентаризации на складе выявлена недостача на сумму 15000руб. Шилов отказался добровольно возместить недостачу, объяснив, что на складе не была обеспечена надлежащая охрана, о чем он неоднократно сообщал докладной запиской.

Администрация базы предъявила Шилову иск о взыскании 15000руб. В суде выяснилось, что договор о полной материальной ответственности с ним не заключался.

Какое решение должен вынести суд о материальной ответственности заведующему складом?

### **Семинар по теме 11 Подготовка, переподготовка, повышение квалификации. Ученический договор. 2 часа**

1. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

2. Право работников на профессиональную подготовку.

3. Права и обязанности работодателя по организации профессиональной подготовки.

4. Понятие ученического договора, его содержание, стороны, сроки, форма, время и оплата ученичества; права и обязанности учеников по окончании ученичества.

### **Семинар по теме 12 Охрана труда. Организация охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда. 2 часа**

1. Понятие охраны труда. Содержание права на охрану труда.

2. Законодательство об охране труда и принципы охраны труда.

3. Право работников на охрану труда, его гарантии.

4. Права и обязанности работодателя по обеспечению охраны труда.

5. Организация охраны труда, ее органы.
6. Обеспечение охраны труда:
  - а) правила по технике безопасности:
  - б) правила производственной санитарии;
  - в) система стандартов безопасности труда.
7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
8. Охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
9. Охрана труда несовершеннолетних работников и лиц с пониженной трудоспособностью.

## **Практическое занятие по теме 12 2 часа**

### **Решить задачи:**

#### **Задача 1**

Химик-аналитик Свиридова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктажи не являлась, за что администрация объявила ей выговор. На следующий день после взывания при смешивании реактивов у Свиридовой в руках разорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли администрация ответственность за этот несчастный случай?

Решите ситуацию по существу.

#### **Задача 2**

При разгрузке лесоматериалов на стропальщика лесоперевалочной базы Гусева в вагона свалилось бревно. От удара по голове и спине, приведшего к травме Гусев в длительное время находился на излечении в больнице. По окончании стационарного лечения рабочий был признан инвалидом в результате обострившейся гипертонической болезни.

Гусев потребовал выдать ему акт о несчастном случае, однако администрация базы ему в этом отказала, мотивируя свой отказ тем, что он до несчастного случая так же страдал гипертонической болезнью и что частичная утрата трудоспособности произошла именно в следствие этого заболевания, а не в результате полученной травмы.

Дайте оценку правомерности требований работника.  
Решите ситуацию по существу.

### **Задача 3**

Анализируя причины производственного травматизма в механическом цехе завода, профсоюзный комитет установил, что с крановщиками и стропальщиками не проводится инструктаж по технике безопасности.

Начальник цеха объяснил, что на такую работу принимаются, как правило, не новички, а работники со стажем, которым правила обращения с механизмами хорошо известны.

Определите, нарушались ли в данном случае правила охраны труда?

### **Задача 4**

Во время уборки производственного помещения на уборщицу Терехову упало складированное у стены оборудование, отчего она получила травму головы и длительное время была нетрудоспособна. Администрация предприятия отказалась составлять акт о несчастном случае, ссылаясь на то, что он произошел по вине пострадавшей – из-за ее неосторожности.

Правомерны ли действия администрации предприятия?

### **Задача 5**

Государственный инспектор по охране труда, обнаружив на предприятии грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные слу-

чай, принял следующие решения:

1. Опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;

2. Запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 выше допустимых пределов;

3. Остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;

4. Потребовать от администрации увольнение инженера по технике безопасности как не соответствующего занимаемой должности;

5. Наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда?

### **Семинар по теме 13 Понятие дифференциации труда. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. 2 часа**

1. Понятие единства и дифференциации правового регулирования труда.

2. Понятие особенностей регулирования труда и случаи их установления. Виды норм.

3. Особенности регулирования труда:

а) женщин и лиц с семейными обязанностями;

б) работников в возрасте до 18 лет;

в) лиц, работающих по совместительству; заключающих договор на срок до двух месяцев; работающих на сезонных работах;

г) работников с при вахтовом методе; надомников;

д) лиц, работающих у работодателей - физических лиц;

е) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним территориях

ж) руководителей организаций;



з) работников дипломатического корпуса и представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений;

и) работников транспорта и педагогических работников;

к) работников религиозных организаций.

## **Практическое занятие по теме 13**

### **Решить задачи:**

#### **Задача 1**

Иванова работала кладовщицей на предприятии «Кристалл». По совместительству она устроилась гардеробщицей в кафе «Звездочка». Ее рабочее время составляло 4 часа в день при 5-дневной рабочей неделе. Администрация кафе уволила Иванову в связи с принятием на работу Светловой на место гардеробщицы как на постоянную работу. Иванова посчитала, что ее увольнение является незаконным. Администрация пояснила, что она имеет право уволить Иванову.

Кто прав в данной ситуации?

#### **Задача 2**

Работающий на Крайнем Севере ликвидатор последствий чернобыльской катастрофы Андреев обратился в суд в связи с отказом предоставить ему дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с чернобыльским законом. При этом администрация мотивировала отказ тем, что Андреев предоставляется дополнительный отпуск как работнику Крайнего Севера.

Какое решение должен принять суд, и чем он должен мотивировать такое решение?

#### **Задача 3**

Тихонов, работающий в МИД, был направлен на работу в представительство РФ на Украине. В заключенный

с ним ранее договор были внесены изменения – был предусмотрен срок работы 3 года. По окончании работы за границей Тихонов обратился с требованием о предоставлении ему прежней работы в Министерстве. На это он получил отказ, который аргументировали тем, что договором был предусмотрено изменение срока работы- 3 года. Это время прошло, свободных должностей в министерстве нет, и Тихонов выдвигает необоснованные требования.

Разъясните действие работника и работодателя. Как быть в данной ситуации?

#### **Задача 4**

Петров заключил трудовой договор с ЧП Иваньковым сроком на 45 дней (с 15 февраля по 31 марта). В течение первых двух недель Петров был привлечен к работе в выходные дни, но письменного согласия он не давал. По истечение срока трудового договора Петрову была выплачена зарплата в соответствии с его договором, при этом выходные дни оплачивались как рабочие. По истечении месяца Петров узнал о нарушении своего права на получение 2-х кратной оплаты работы в выходные дни. Он заявил об этом ЧП Иванькову, требуя двойную оплату. Работодатель отказался выполнить требование, сославшись на то, что письменно сообщил Петрову об отказе и у него имеется почтовая квитанция. Петров сказал, что извещения по почте не получал.

Разъясните данную ситуацию.

#### **Задача 5**

15 октября Орлов был принят на работу в качестве кочегара отопительной установки в г. Краснодаре. 10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Орлов против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.

Является ли Орлов сезонным работником?

Как регулируется труд сезонных работников? Как решить дело по существу?

### **Задача 6**

Жидков 15 мая заключил срочный трудовой договор о работе на Крайнем Севере в качестве наладчика станков. Проработав 1,5 года он подал заявление с просьбой уволить его по собственному желанию с 26 ноября.

Вправе ли Жидков требовать увольнения по собственному желанию?

Каков порядок увольнения по собственному желанию?

### **Задача 7**

Инженер-технолог типографии Пономарева, находящаяся в состоянии беременности, была уволена по п.2 ст. 81 ТК РФ с согласия профкома. Спустя две недели после увольнения, беременность Пономаревой была прервана и она обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Как должно быть рассмотрено дело?

### **Задача 8**

Старший экономист научно-исследовательского института Тимофеева, проработав 7 месяцев, ушла в отпуск по беременности и родам. По окончании послеродового отпуска она обратилась к директору института с просьбой предоставить ей очередной отпуск на 28 дней. Однако директор отказал ей в этом, сославшись на то, что она не проработала в институте 5 месяцев и еще не приобрела права на ежегодный отпуск.

Имеет ли Тимофеева право на очередной отпуск и на основании чего?

Каков порядок его предоставления?

**Семинар по теме 14. Защита трудовых прав работников. Понятие трудовых споров, их классификация. Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров. 2 часа**

1. Понятие защиты трудовых прав работников и способы ее обеспечения.
2. Права профсоюзов по защите трудовых прав работников.
3. Самозащита работниками своих трудовых прав.
4. Понятие трудовых споров. Причины и условия их возникновения.
5. Классификация трудовых споров.
6. Индивидуальные трудовые споры. КТС, ее компетенция, порядок рассмотрения и исполнение решений.
7. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
8. Коллективные трудовые споры: стадии рассмотрения.
9. Понятие забастовки, право на забастовку, ее объявление и порядок проведения.
10. Признание забастовки незаконной.

**Практическое занятие по теме 14.**

**Решить задачи:**

**Задача 1**

В народный суд обратился слесарь-водопроводчик Фирсов с заявлением о применении к нему нескольких мер наказания за один прогул (объявление выговора, сокращение отпуска, лишение премии).

Какое решение следует принять народному судье? Правомерна ли жалоба Фирсова?

**Задача 2**

Директор автохозяйства подписал приказ о запрещении бухгалтерии выплачивать автослесарю Самойлову зарплату и распорядился выдавать ее только его жене, т.к.

Самойлов злоупотребляет спиртными напитками. Самойлов намерен обжаловать приказ директора.

Куда ему следует обратиться? Кто вправе рассматривать данный спор? Каким должно быть решение?

### **Задача 3**

Соколов был назначен на должность Генерального конструктора в НПО постановлением Правительства РФ. Уволен из НПО приказом генерального директора НПО по п.2 ст. 81 ТК РФ (по сокращению штатов). Сокращение штата было вызвано не уменьшением численности работников, а изменением генеральным директором НПО теоретических направлений научных исследований в НПО. Соколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула и о возмещении морального вреда.

Суд, своим определением отказал в рассмотрении данного иска из-за его неподведомственности суду.

Правильно ли определение суда? Как разрешить данный спор?

### **Задача 4**

Доцент Ветров был уволен из института по п.3 ст. 81 ТК РФ. Приказ об увольнении был издан в соответствии с решением аттестационной комиссии института.

Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула и возмещении морального вреда.

Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования из-за его неподведомственности суду.

Законно ли определение суда?

Решите дело по существу.

### **Задача 5**

Смирнов был принят в институт сельскохозяйственной метеорологии старшим научным сотрудником по конкурсу на 5 лет. До окончания срока был уволен по п.2 ст. 81 ТК РФ (по сокращению штата). Истец обратился в суд с иском о восстановлении на работе, о выплате среднего заработка за все время вынужденного прогула, а так же о взыскании морального вреда, поскольку администрация не приняла мер по трудоустройству, хотя могла это сделать, предоставив ему работу на условиях неполного рабочего дня.

Подведомственно ли данное дело суду и если да, то какое решение может принять суд?

### **Задача 6**

Грузчик Хомутов обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия с заявлением, в котором просил рассмотреть его трудовой спор с администрацией, отказавшейся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. «Если не дают отгулы, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере» - писал в своем заявлении Хомутов. Однако комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу администрации, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы администрация в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через один месяц.

Дайте правовую оценку решению КТС.

В какой срок грузчик Хомутов может обратиться в суд?

### **Семинар по теме 15. Надзор и контроль в области трудовых отношений. 2 часа**

1. Понятие и сущность надзора и контроля в области трудовых отношений.

2. Виды надзоров.

3. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда.

4. Основные права государственных инспекторов труда.

## **Практическое занятие по теме 15**

### **Решить задачи:**

#### **Задача 1**

На железной дороге произошел несчастный случай, жертвой которого оказались два человека. Уполномоченный по охране труда профкома по просьбе администрации составил фиктивный акт, в котором всю вину за несчастный случай возложил на самих пострадавших. Об этом факте стало известно государственному инспектору по охране труда, который направил все эти материалы в прокуратуру.

Какое решение должен принять прокурор, исходя из представленных ему материалов? Каково соотношение надзорных полномочий прокурора с другими государственными надзорными органами в РФ?

#### **Задача 2**

Государственный инспектор по охране труда, обнаружив на автозаводе ряд грубых нарушений правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи, принял следующие решения:

- 1) опломбировать несколько механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- 2) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в два раза выше допустимых пределов;
- 3) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и ограждающих сеток;
- 4) потребовать от работодателя увольнения инженера по технике безопасности как не соответствующего занимаемой должности;
- 5) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли перечисленные действия государственного инспектора по охране труда?

### **Задача 3**

При проверке государственным инспектором труда соблюдения законодательства по охране труда на заводе железобетонных изделий было выявлено значительное число несчастных случаев, связанных с производством. Основными причинами были:

- 1) отсутствие системы обучения безопасным условиям труда;
- 2) не проведение инструктажей как при приеме на работу, так и в процессе производственной работы.

Главный инженер завода объяснил это тем, что на работу принимались только квалифицированные работники и в указанных мероприятиях не было нужды.

Основаны ли на законе объяснения главного инженера? Какие меры к виновным может применить государственный инспектор по охране труда?

### **Задача 4**

Комиссия по охране труда профсоюзного комитета химического завода выявила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, поскольку там возникла угроза для жизни и здоровья работников. Директор завода обратился с жалобой в городскую прокуратуру.

В роли прокурора дайте юридическую оценку действий комиссии.

### **Задача 5**

Проверяя обоснованность жалобы Семеновой, уволенной из ЗАО «Луч», государственный инспектор труда появился на рабочем месте уволенной, не поставив в известность представителей работодателя. Выявив нарушения, допущенные при увольнении Семеновой, государственный инспектор труда выдал генеральному директору предписание, содержащее требование об отмене незаконного увольнения. Генеральный директор общества отка-



зался выполнить данное предписание, ссылаясь на то, что в соответствии с Трудовым кодексом государственный инспектор труда обязан был поставить работодателя в известность о предстоящей проверке в организации.

Как разрешить по существу возникшее противоречие? Какими правами обладает государственный инспектор труда? Каков порядок проведения проверок организаций, и какими нормативными правовыми актами он регламентируется?

## **6. Задания для самостоятельной работы студентов**

### Тесты по теме №1

Понятие, принципы, система и источники Трудового права

*1. Предметом регулирования Трудового права являются:*

- 1) трудовые отношения;
- 2) гражданско-правовые отношения;
- 3) административно-правовые отношения.

*2. В систему Трудового права входит*

- 1) нормы регулирующие труд подрядчиков;
- 2) нормы регулирующие порядок возникновения и прекращения трудовых отношений;
- 3) нормы регулирующие труд отдельных работников.

*3. Трудовое право регулирует:*

- 1) все отношения в сфере труда;
- 2) отношения только между работником и работодателем;
- 3) общественно-трудовые отношения, складывающиеся на рынке труда.

*4. К источникам трудового права относятся:*

- 1) Основы законодательства об охране здоровья;

- 2) ТК РФ;
- 3) Уголовный кодекс РФ.

5. Какой признак не присущ для метода трудового права:

- 1) Сочетание договорного, рекомендательного и императивного способа регулирования;
- 2) своеобразие способов защиты трудовых прав;
- 3) государственно-властный способ регулирования.

6. Система трудового права - это:

- 1) деление объединяемых этой отраслью юридических норм на институты и подинституты;
- 2) подразделение на общую, особенную и специальную части;
- 3) совокупность всех трудовых отношений входящих в отрасль трудового права.

7. Трудовой кодекс РФ вступил в законную силу:

- 1) 30.12.2001 года;
- 2) 01.02.2002 года;
- 3) 30.04.2006 года.

Тесты по темам №№ 2-3

Субъекты трудового права.

Понятие, система и виды трудовых правоотношений

1. Субъектами трудовых отношений выступают:

- 1) государство и граждане;
- 2) работник и работодатель (организация, собственник-предприниматель);
- 3) Федеральная служба по труду и занятости и работодатель.

2. *Гарантии права на отдых закреплены в:*

- 1) трудовом договоре;
- 2) Конституции РФ;
- 3) коллективном договоре.

3. *Трудовая правосубъектность может быть ограничена:*

- 1) по решению администрации организации;
- 2) только по решению суда;
- 3) все граждане РФ обладают равной трудовой правосубъектностью, которая не может быть ограничена.

4. *Смежными с трудовым правом выступают:*

- 1) уголовное право;
- 2) административное право;
- 3) жилищное право.

5. *Отличительной особенностью трудовых правоотношений является:*

- 1) длящийся характер их осуществления;
- 2) правоотношения в условиях рынка труда строятся на безвозмездных началах;
- 3) выполнение работником индивидуально-конкретного задания работодателя.

6. *Основные права и обязанности работников и работодателей закреплены в:*

- 1) Конституции РФ;
- 2) трудовом договоре;
- 3) Трудовом кодексе РФ.

Тесты по теме № 4  
Социальное партнерство

1. Коллективный договор заключается на срок:

- 1) до 1 года;
- 2) не более 3 лет;
- 3) до 5 лет;
- 4) не имеет срока.

2. Является ли соглашение правовым актом?:

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) да, в зависимости от отрасли промышленности;
- 4) определяется локальными нормами.

3. Если одна из сторон проявила инициативу о проведении коллективных переговоров, другая обязана:

- 1) в 5-дневный срок вступить в них;
- 2) в 7-дневный срок вступить в них;
- 3) в 3-дневный срок вступить в них;
- 4) ступить в срок по своему усмотрению.

4. Сторонами социального партнерства являются:

- 1) работники и работодатели;
- 2) работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- 3) работники и органы государственной власти;
- 4) работодатели и органы местного самоуправления.

5. Социальное партнерство осуществляется на федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда:

- 1) в двух и более субъектах РФ;
- 2) в РФ;
- 3) в субъекте РФ;
- 4) в отрасли (отраслях).

*6. Социальное партнерство в сфере труда:*

1) система взаимоотношений между работниками, работодателями, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений;

2) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений;

3) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами гос.власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений;

4) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), органами гос.власти, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

Тесты по теме № 5

Основы правового регулирования рынка труда,  
занятости и трудоустройства

*1. Руководство трудоустройством и занятостью осуществляет:*

1) Российская трехсторонняя комиссия, регулируя социальные отношения в сфере трудоустройства;

2) Федеральная служба по труду и занятости;

3) Правительство РФ.

*2. Отношения занятости и трудоустройства регулируются:*

- 1) Трудовым кодексом РФ;
- 2) Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- 3) Федеральной службой по труду и занятости.

*3. Занятыми граждане считаются:*

- 1) граждане, занимающиеся общественно полезной деятельностью;
- 2) проходящие военную службу, а также другие виды служб;
- 3) граждане, зарегистрированные в органах службы занятости.

*4. Безработными признаются граждане:*

- 1) которым назначена трудовая пенсия по старости;
- 2) не достигшие 16 лет;
- 3) не имеющие работы и заработка и зарегистрированы в органах службы занятости.

*5. Регистрация безработных граждан осуществляется органами занятости:*

- 1) по месту работы гражданина;
- 2) по месту жительства гражданина;
- 3) по усмотрению гражданина.

*6. Расставьте по порядку этапы регистрации безработных граждан:*

- 1) регистрация граждан в качестве безработных;
- 2) регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы;
- 3) первичная регистрация безработных граждан;
- 4) перерегистрация безработных граждан.

*7. Органы по вопросам занятости должны предложить два варианта подходящей работы со дня регистра-*

*ции гражданина в течение:*

- 1) 5 дней;
- 2) 10 дней;
- 3) 7 дней.

## Тесты по теме № 6

### Общее положение о трудовом договоре

*1. Трудовой договор — это соглашение:*

- 1) между работником и работодателем о работе по обусловленной трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- 2) о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
- 3) о выполнении по заданию работодателя любых работ.

*2. Работодатель — это:*

- 1) физическое или юридическое лицо;
- 2) директор завода;
- 3) любой субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

*3. Работник — это:*

- 1) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
- 2) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- 3) любые субъекты, выполняющие работу по заданию работодателя.

*4. На какой срок может быть заключен срочный трудовой договор?*

- 1) не более 3 лет;
- 2) не более 4 лет;
- 3) не более 5 лет.

*5. Трудовой договор считается заключенным:*

- 1) с момента фактического допуска к работе;
- 2) с даты, указанной в трудовом договоре;
- 3) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

*6. Срок испытания работника при приеме на работу не может превышать:*

- 1) 6 месяцев;
- 2) 3 месяцев;
- 3) 2 месяцев.

*7. Условия трудового договора могут быть изменены:*

- 1) в устной форме по соглашению сторон;
- 2) в письменной форме по соглашению сторон;
- 3) ТК РФ не устанавливает форму изменения условий трудового договора.

*8. В случае заключения срочного трудового договора:*

- 1) необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
- 2) ТК РФ не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения на определенный срок трудового договора;
- 3) по усмотрению сторон трудового договора.

*9. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:*

- 1) трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях;
- 2) трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок на тех же условиях;
- 3) трудовой договор прекращается и необходимо перезаключать новый срочный трудовой договор, с новыми условиями.



*10. Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены:*

- 1) в ТК РФ;
- 2) в ТК РФ и других федеральных законах;
- 3) в ТК РФ, других федеральных законах и в коллективных договорах и соглашениях.

Тесты по теме № 6  
Изменение трудового договора

*1. Перемещение работника — это:*

1) перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организаций в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора;

2) перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в любую местность, где находится структурное подразделение, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора;

3) перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, даже если это влечет за собой изменения трудовой функции или изменения существенных условий трудового договора.

*2. Работодатель имеет право по своей инициативе изменить существенные условия труда в связи:*

1) с изменением организационных или технологических условий труда;

- 2) с ухудшением экономической ситуации на рынке;
- 3) с решением собственника организации.

*3. В случае изменения организационных или технологических условий труда работодатель вправе изменить существенные условия труда в пределах трудовой функции:*

- 1) только с согласия работника;
- 2) при условии предупреждения работника в письменной форме не менее чем за два месяца;
- 3) при условии предупреждения работника в письменной форме не менее чем за один месяц.

*4. Переводом работника на другую работу считается:*

- 1) поручение работы на другом агрегате (механизме);
- 2) изменение рабочего места;
- 3) изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора.

*5. По общему правилу, работодатель должен сохранить работнику средний заработок при переводе его на другую нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением в течение:*

- 1) 1 месяца;
- 2) 2 месяцев;
- 3) 3 месяцев.

*6. По общему правилу, работодатель вправе перевести работника на другую постоянную работу при условии:*

- 1) получения согласия работника;
- 2) предупреждения работника за 1 месяц;
- 3) предупреждения работника за 2 месяца.

Тесты по теме №6  
Прекращения трудового договора

*1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию:*

- 1) предупредив работодателя письменно за 1 неделю;
- 2) предупредив работодателя письменно за 2 недели;
- 3) в любое время, когда появится такое желание, без предварительного предупреждения работодателя.

*2. При увольнении члена профсоюза в связи с сокращением штата выборный профсоюзный орган рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме:*

- 1) в течение 14 рабочих дней со дня получения приказа и копий документов;
- 2) в течение 1 месяца со дня получения приказа и копий документов;
- 3) в течение 7 рабочих дней со дня получения приказа и копий документов.

*3. При смене собственника организации новый собственник:*

- 1) не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
- 2) не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным юристом;
- 3) не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным экономистом.

4. После получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником:

- 1) в любой срок;
- 2) в срок не позднее 1 месяца;
- 3) в срок не позднее 15 дней.

5. При увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работодатель обязан:

- 1) предупредить работника под расписку не менее чем за 2 месяца;
- 2) предупредить работника не менее чем за 3 месяца;
- 3) выплатить работнику выходное пособие и уволить в сроки, необходимые для организации.

#### Тест по теме № 7

#### Рабочее время и время отдыха

1. Какой режим работы у руководителей и специалистов при ненормированном рабочем дне?

- 1) они сами определяют время явки на работу, время перерывов и время окончания работы;
- 2) они могут по своему усмотрению определить суммированный учет рабочего времени (за неделю или за месяц);
- 3) они обязаны явиться на работу, пользоваться перерывами и окончить работу в установленное правилами внутреннего распорядка время. Но если возникнет производственная необходимость после окончания рабочего дня для завершения неоконченной работы;
- 4) они могут с разрешения руководителя или по своему усмотрению определять режим работы (время начала, перерывов и окончания работы);

5) они могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своей работы за пределами рабочего времени.

*2. Включается ли перерыв для отдыха и питания в рабочее время?*

- 1) да;
- 1) нет;
- 2) в зависимости от отрасли промышленности;
- 3) определяется локальными нормами;
- 4) считается у работников сельского хозяйства;

*3. Какой порядок компенсации руководителям и специалистам с ненормированным рабочим днем за возможную переработку после окончания рабочего дня?*

- 1) повышенная оплата как за сверхурочную работу;
- 2) предоставление дополнительных льгот и преимуществ по коллективному договору (оказание материальной помощи, предоставление льготных путевок в дома отдыха и санатории, улучшение жилищных условий и т.п.);
- 3) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором, который не может быть менее 3 дней;
- 4) предоставление отпуска в удобное для работника время;
- 5) не компенсируется, т.к. руководители и специалисты обязаны полностью выполнять должностные обязанности без дополнительной оплаты, без предоставления льгот и преимуществ.

*4. Какие периоды времени не включаются в стаж работы, дающий право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск?*

- 1) период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности;

- 2) время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) время нахождения на военных сборах, медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связанных с воинским учетом; участия в работе избирательных комиссий;
- 4) время явки по вызову в органы дознания или суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, участия в судебных заседаниях в качестве присяжного заседателя, явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже;
- 5) время отсутствия на работе без уважительных причин (например, дни прогула без уважительных причин, нахождения под стражей за совершение мелкого хулиганства);

*5. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть:*

- 1) не менее 24 рабочих дней.
- 2) не менее 14 календарных дней.
- 3) не менее 28 рабочих дней.
- 4) не менее 24 календарных дней.
- 5) не менее 28 календарных дней.

#### Тесты по теме №8 Заработная плата

*1. Кем устанавливается минимальная оплата труда в РФ?*

- 1) Федеральным Законом;
- 2) Министерством и ведомством;
- 3) Государственными комитетами;
- 4) Федеральными службами.
- 5) всеми перечисленными органами;

*2. Размер оплаты труда за время простоя по вине работника:*

- 1) в пределах среднемесячного заработка;

- 2) из расчета не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада);
- 3) из расчета не ниже 1/2 тарифной сетки;
- 4) не оплачивается;
- 5) оплачивается полностью.

3. *Заработная плата работников бюджетной сферы осуществляется с применением:*

- 1) единой тарифной сетки;
- 2) сдельной системы;
- 3) сдельно-премиальной системы;
- 4) повременной системы.
- 5) всех указанных систем;

4. *Удержание из заработной платы не может быть выше:*

- 1) 20% - 50%;
- 2) 20%, 30%, 50%;
- 3) 20%, 50%, 70%;
- 4) 50% -70%.
- 5) не ограничивается;

5. *Минимальный размер оплаты труда на сегодняшний день составляет:*

- 1) 4100 рублей;
- 2) 2300 рублей;
- 3) 4611 рублей.
- 4) 3700 рублей
- 5) 4330 рублей

6. *Работодатель обязан возместить ущерб в результате:*

- 1) незаконного увольнения.
- 2) задержки выдачи трудовой книжки или внесение в неё неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения работника.

- 3) незаконного отстранения работника от работы.
- 4) выплачивать во всех указанных случаях.
- 5) не выплачивать во всех указанных случаях.

Тесты по теме № 9  
Трудовая дисциплина

*1. Какие меры дисциплинарного взыскания администрация может применять к работникам за нарушение трудовой дисциплины?*

- 1) поставить на вид;
- 2) объявить замечание или выговор;
- 3) перевести на нижеоплачиваемую работу сроком до 3-х месяцев;
- 4) объявить строгий выговор;
- 5) подвергнуть штрафу.

*2. Какие сведения не вносятся в трудовые книжки работников?*

- 1) о награждении государственными наградами;
- 2) о награждении почетными грамотами и нагрудными знаками, присвоении званий.
- 3) о дисциплинарных взысканиях;
- 4) о награждении значками, дипломами, почетными грамотами, производимом организациями;
- 5) о присвоении почетных государственных званий;

*3. Какие дисциплинарные взыскания работодатель вправе применить к работнику за совершение им дисциплинарного проступка?*

- 1) замечание,
- 2) выговор,
- 3) строгий выговор
- 4) предупреждение
- 5) увольнение по соответствующим основаниям.



*4. Срок действия дисциплинарного взыскания:*

- 1) 6 месяцев;
- 2) 10 месяцев;
- 3) 1 год;
- 4) 1,5 года;
- 5) по решению профсоюза.

*5. Трудовая правосубъектность может быть ограничена:*

- 1) по решению администрации организации;
- 2) только по решению суда;
- 3) все граждане РФ обладают равной трудовой правосубъектностью, которая не может быть ограничена;
- 4) по просьбе родственников;
- 5) по решению коллектива.

### Тесты по теме № 10 Материальная ответственность

*1. В каком размере должностное лицо по решению суда обязано возместить предприятию и организации ущерб, причиненный неправильным переводом или увольнением с работы работника с явным нарушением закона?:*

- 1) всю сумму, выплаченную работнику за время вынужденного прогула;
- 2) всю сумму, но не более 3-х месячных окладов должностного лица;
- 3) всю сумму размера ущерба, определяемого руководителем по согласованию с должностным лицом;
- 4) должностное лицо не обязано возместить такой ущерб, т.к. он относится к издержкам производства.

*2. Работник причинил своему предприятию материальный ущерб. Каков размер, подлежащий возмещению?:*

1) ограниченная материальная ответственность работника в размере действительного ущерба, но не более 1/3 своей тарифной ставки;

2) ограниченная материальная ответственность работника в размере действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка;

3) повышенная материальная ответственность;

4) размер ущерба, подлежащий взысканию, определяется по согласованию руководителя с работником.

*3. Работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если со дня обнаружения представителем работодателя ущерба причиненного работником прошло более одного года. Можно ли работника привлечь в материальной ответственности?:*

1) да;

2) нет;

3) только по решению суда;

4) только с письменного согласия работника.

*4. Может ли работник добровольно возместить причиненный организации ущерб?:*

1) да;

2) нет;

3) только в случаях оговоренных в законодательстве;

4) только в случаях оговоренных в контракте.

*5. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб:*

1) причиненный ею другой стороне этого договора в результате виновного противоправного поведения;

2) причиненный ею другой стороне лишь по договору о полной материальной ответственности;

3) причиненный ею другой стороне этого договора в результате невиновного поведения;

4) причиненный ею третьему лицу в результате виновного поведения.

Тесты по теме №12  
Охрана труда

*1. Обязан ли работодатель обеспечивать здоровые и безопасные условия труда для работников?*

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) только в случаях оговоренных в законодательстве;
- 4) только в случаях оговоренных в контракте.
- 5) те, что указаны в коллективном договоре;

*2. Какую ответственность несет работодатель за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда?*

- 1) дисциплинарную и уголовную;
- 2) гражданско-правовую;
- 3) материальную и административную;
- 4) все указанные выше;
- 5) не несет.

*3. Гарантии права на отдых закреплены в:*

- 1) трудовом договоре;
- 2) Конституции РФ;
- 3) коллективном договоре.
- 4) в указанных выше нормативно-правовых актах;
- 5) не закреплены;

Тесты по теме №14  
Рассмотрение индивидуальных  
и коллективных трудовых споров

*1. Комиссии по трудовым спорам образуются:*

- 1) в государственных организациях;
- 2) на крупных заводах любой формы собственности;
- 3) в любых организациях по инициативе работников и (или) работодателя.

*2. Работник может обратиться в КТС:*

- 1) в месячный срок со дня нарушения своего права;
- 2) в 3-месячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- 3) закон сроков для обращения в КТС не устанавливает.

*3. КТС обязана рассмотреть заявление работника:*

- 1) в течение 10 дней со дня подачи заявления;
- 2) в течение 7 дней со дня подачи заявления;
- 3) не позднее месячного срока.

*4. Заседание КТС правомочно при участии в нем:*

- 1) 2/3 избранного состава;
- 2) более половины избранных;
- 3) не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

*5. КТС принимает решение:*

- 1) простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии;
- 2) большинством в 2/3 голосов;
- 3) большинством голосов от представителей работников и от представителей работодателя.

## Тесты №15

### Надзор и контроль в области трудовых отношений

*1. Коллективным трудовым спором, урегулированным федеральным законодательством, является:*

- 1) конфликт трудового коллектива в связи с задержкой зарплаты;
- 2) неурегулированные разногласия между работодателем и работниками по поводу введения новых условий оплаты труда;
- 3) конфликт между работниками и работодателем по поводу сокращения штата.

*2. Работодатель обязан рассмотреть требования работников и сообщить о своем решении в представительный орган работников организации, индивидуального предпринимателя:*

- 1) в течение 1 недели со дня получения требований;
- 2) в письменной форме в течение 3 рабочих дней со дня получения требований;
- 3) в письменной форме в течение суток со дня получения требований.

*3. Какой из этапов разрешения коллективного трудового спора является обязательным?*

- 1) рассмотрение спора на заседании примирительной комиссии;
- 2) рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- 3) рассмотрение спора представителями работодателя и профсоюзным органом.

*4. Примирительная комиссия должна быть создана:*

- 1) в срок до 3 рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора;

2) в течение 5 календарных дней со дня отклонения требований работников;

3) в течение одной календарной недели со дня начала спора.

*5. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией:*

1) в срок до 5 рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании;

2) в срок до 7 рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании;

3) в срок до 3 рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

*6. Работник вправе обратиться непосредственно в суд, если он не согласен с решением работодателя о его увольнении:*

1) в 3-месячный срок, когда узнал о незаконном увольнении;

2) в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

3) в течение 10 дней с даты ознакомления с приказом об увольнении.

## **5. Вопросы к экзамену**

1. Понятие трудового права. Место и роль трудового права в системе российского права.

2. Понятие предмета, метода, принципов трудового права.

3. Отраслевые принципы трудового права.

4. Цели и задачи трудового законодательства.

5. Система трудового права.

6. Понятие источников трудового права.

7. Понятие правоотношения в трудовом праве. Система правоотношений.

8. Содержание трудовых правоотношений. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми. Их субъекты и содержание

9. Источники трудового права: понятие и виды.

10. Метод и функции трудового права. Механизм правового регулирования.

11. Виды трудовых правоотношений: понятие, субъекты.

12. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.

13. Участие работников в управлении организацией.

14. Понятие социального партнерства в сфере труда: стороны и значение. Ответственность сторон социального партнерства.

15. Представители работников в коллективных переговорах.

16. Локальные нормативные правовые акты.

17. Сверхурочные работы: случаи допущения и порядок привлечения работников, ограничение сверхурочных работ.

18. Классификация субъектов: субъект – работник; субъект – работодатель.

19. Основные права и обязанности работодателей и работников.

20. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников

21. Виды отпусков и их продолжительность.

22. Понятие и виды времени отдыха.

23. Особенности трудоустройства отдельных категорий трудоспособных лиц, инвалидов, высвобождаемых работников.

24. Прекращение трудового договора по инициативе работника.

25. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.

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

27. Другие правоотношения тесно связанные с трудовыми правоотношениями.

28. Понятие режима рабочего времени. Виды режимов, учет рабочего времени.

29. Виды режимов рабочего времени.

30. Понятие социального партнерства в сфере труда. Законодательство о социальном партнерстве в сфере труда.

31. Принципы заключения и требования к содержанию коллективного договора.

32. Стороны и формы социального партнерства в сфере труда.

33. Понятие коллективного договора, функции, стороны.

34. Коллективные соглашения, их виды и действие.

35. Стадии заключения коллективного договора.

36. Принципы социального партнерства в сфере труда.

37. Содержание и структура коллективного договора.

38. Основания возникновения трудовых правоотношений.

39. Органы социального партнерства в сфере труда.

40. Регистрация коллективного договора или соглашения.

41. Необходимые документы при заключении трудового договора. Форма трудового договора.

42. Основные права и обязанности работников.

43. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора.

44. Понятие дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка.

45. Коллективные переговоры, порядок их ведения.

46. Понятие субъектов в трудовом праве. Понятие трудовой правосубъектности.

47. Гарантии при заключении трудового договора.



48. Испытание при приеме на работу и его результаты.
49. Изменение трудового договора.
50. Понятие оплаты труда; ее регулирование. МРОТ, ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты.
51. Порядок предоставления отпусков (перенос, отзыв, продление, деление на части, денежная компенсация отпуска).
52. Представители работодателей в коллективных переговорах.
53. Условия трудового договора, вопросы материальной ответственности.
54. Порядок регистрации граждан в качестве безработных.
55. Виды трудового договора по срокам действия. Порядок заключения, вступление трудового договора в силу.
56. Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени.
57. Прекращение трудового договора
58. Понятие и формы занятости населения. Служба занятости населения.
59. Права граждан на трудоустройство. Стадии трудоустройства
60. Безработные граждане и безработица. Правовой статус безработного.

## **6. Темы рефератов**

1. Понятие предмета, метода, принципов трудового права.
2. Понятие субъектов в трудовом праве, их виды.
3. Права и обязанности работника и работодателя.
4. Понятие трудового договора. Содержание. Виды и условия трудовых договоров.
5. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
6. Общие основания прекращения трудового договора.

7. Понятие и виды рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха.

8. Понятие дисциплинарного проступка. Дисциплинарные высказывания. Порядок их применения.

9. Понятие материальной ответственности. Основания ее наступления.

10. Понятие охраны труда. Государственные требования охраны труда и ее организация.

11. Понятие трудовых споров. Классификация. Органы, рассматривающие трудовые споры.

12. Причины трудовых споров. Принципы рассмотрения.

13. Коллективные трудовые споры; их стороны, предмет. Стадии разрешения коллективных трудовых споров.

14. Понятие надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Виды государственных надзоров.

15. Понятие забастовки; право на забастовку, порядок ее проведения. Незаконные забастовки. Локаут.

16. Принципы заключения коллективного договора; стадии заключения.

17. Безработные граждане, их статус. Пособие по безработице.

18. Социальное партнерство. Содержание, функции, стороны, сроки коллективного договора.

19. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.

20. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны и значение. Основные принципы социального партнерства.

## 7. Информационные ресурсы

### 1. Нормативные акты

1. Конституция РФ, 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ, 2002г.
3. Декларация прав и свобод человека и гражданина. - Ведомости съезда Народных депутатов и Верховного Совета РСФСР. 1991 г. 4.
4. ФЗ РФ « О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». // СЗ РФ, 1999, № 18.
5. ФЗ РФ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации». 24 июня 1998 г. № 124-ФЗ.
6. ФЗ РФ «Об основах муниципальной службы в РФ» // СЗ РФ, 2005, № 14.
7. ФЗ РФ «О минимальном размере оплаты труда» // СЗ РФ, 2008.
8. ФЗ РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999г.
9. ФЗ РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998. (с изменениями);
10. Постановление Правительства РФ от 29.05.2000г. «О нормативно-правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».
11. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000г. «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» // СЗ РФ, 2000 № 52.
12. ФЗ РФ «О занятости населения в РФ» с изм. от 22.08. 2006г. // СЗ РФ.
13. ФЗ РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 8 февраля 1998г. // СЗ РФ 1998 № 7, ст. 758.
14. ФЗ РФ «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995г. // СЗ РФ 18 декабря 1995, СЗ РФ 1996 № 1 ст.1.

15. ФЗ РФ «Об общественных объединениях» 1998г., с изм. от 30 июля 1998г. // СЗ РФ 1998 № 30 ст. 2321.

16. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изменениями 30 декабря 2007 г.).

17. Закон РФ от 18 июня 1992 г. N 3061-1 "О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (с изменениями 25 июля 2006 г.).

18. Постановление правительства РФ «О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 5 ноября 2006г. №1229.

19. Постановление Министра труда и социального развития РФ «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» от 21.08.1998г. № 37. Бюллетень Минтруда РФ, 1998 № 12.

20. Положение о Департаменте Федеральной государственной службы занятости населения. Утверждено министром труда и социального развития РФ 14.08.2008г.- Бюллетень Минтруда РФ.

21. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ананьевой К.Я. М., 2007.

22. Трудовой кодекс Российской Федерации: Профессиональные комментарии и разъяснения к сложным ситуациям. / Строгович Ю.Н. М.: Дело и Сервис (ДИС), 2009. -768с, пер. 26.

## 2. Основная литература

1. Трудовое право России: Учебник для вузов. (Прогрессивный учебник) / Хохлов Е.Б., Сафонов В.А., ред. М.: Юрайт, 2009, -671с.
2. Трудовое право России: Учебник для вузов. (Основы наук) / Рыженков А.Я., ред., Мелихов В.М., Шаронов С.А. М.: Высшее образование. 2009, -523с.
3. Трудовое право: Учебник для вузов. Изд.4, перераб. и доп. / Смирнов О.В., Снигирева И.О., ред. М.: Проспект. 2009, -624с.
4. Трудовое право России: Практикум: Учеб. пособие для вузов. Изд.3, перераб. и доп. / Гусов К.Н., ред. М.: Велби. Проспект, 2009, -256с.
5. Трудовое право России: Учеб. пособие для вузов. / Буянова М.О. М.: Проспект, 2009. -240с, пер.
6. Трудовое право. Учеб. пособие для вузов. (Б-ка высшей школы) / Невская М.А., Шалагина М.А. М.: Омега-Л, 2009, -219с.
7. Трудовое право: Курс лекций: Учеб. пособие для вузов. Изд.2, доп. / Зыкова И.В. М.: Ось-89. 2009. -240с.
8. Трудовое право: Учеб. пособие для вузов, Изд.2, перераб. и доп. (Краткий курс) Магницкая Е.В., Евстигнев Е.Н. СПб.: Питер, 2009, -224с.
9. Трудовой договор: Учеб. пособие для вузов. / Егоров В.И., Харитоновна Ю.В. М.: КноРус, 2009. -464с.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации: Профессиональные комментарии и разъяснения к сложным ситуациям. / Строгович Ю.Н. М.: Дело и Сервис (ДИС), 2009.
11. Трудовые договоры, служебные контракты: Комментарии и образцы документов. (Трудовое право России) / Тихомиров М.Ю. М.: Изд.Тихомирова .Ю.,2009.
12. Трудовые отношения: Юридическая помощь по защите прав работника с вершины адвокатского профес-

сионизма. (Ваш адвокат - Павел Астахов) / Астахов П.А. М.: Эксмо. 2009, -256с.

13. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учеб.-метод. пособие для вузов. / Шиян В.И. М.: МГИУ, 2009, -166с.

14. Трудовые споры при увольнении: Судебная практика и образцы документов. (Практика применения законодательства) / Тихомиров М.Ю., ред. М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2009, -48с.

15. Увольнение по инициативе работодателя: Практическое пособие. (Трудовое право России) / Тихомиров М.Ю. М.: Изд. Тихомирова М.Ю.. 2009, -45с.

16. Индяйкина Е.П. Перевод в трудовом праве. М.: ООО «ТК Велби», 2003.

17. Крылов К.Д. Профсоюзы и вопросы трудового законодательства. Государство и право. 2006 № 5.

18. Куренной А.М. Правовое регулирование заработной платы. Журнал «Трудовое право» 1998 № 1-2.

### **3. Дополнительная литература**

1. Правоведение: учебник для студентов обучающихся по неюридическим специальностям /Р.Т.Мухаев - 2 изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТА-ДАТА, 2005.

2. Правоведение: Учебник для вузов./Балашов А.И., Рудаков Г.П. - 3 изд., доп. и перераб. - СПб.: Питер, 2008.

3. Право и правовой закон: Становление и развитие: Монография. / Нерсисянц В.С., авт., Лапаева В.В. М.: Норма, 2009.

4. Правовая статистика: Учебник для юридич. вузов. / Лебедев С.Я., Казанцев С.Я., ред. М.: Юнити-Дана. 2009.

5. Правоведение: Учебник для неюридич. факультетов и вузов, абитуриентов./ Шумилов В.М. М.: Проспект. 2009.

6. Правоведение: Учебник для неюридич. вузов. Изд.4, перераб. и доп. / Кутафин О.Е. М.: Проспект, 2009.

#### 4. Электронные информационные ресурсы

1. Консультант Плюс: Высшая школа. Учебное пособие. CD. 2008. Вып. 10.
2. Консультант Плюс: Высшая школа. Учебное пособие. DVD. 2009. Вып. 12.
3. Правополитен ([http://www . pravopoliten .ru](http://www.pravopoliten.ru)) – Российская правовая энциклопедия.
4. Бюро правовой информации (<http://www.bpi.ru>) – Вопросы и ответы по законодательству. Анализ новых законов, базы данных.
5. Гарант ([http://www . garant .ru](http://www.garant.ru)) – Все законодательство России. Обзор новых законодательных актов.
6. Президент РФ – ([http:// prezident . kremlin .ru](http://prezident.kremlin.ru)).
7. Права человека. Права человека: общие вопросы. – ([fido 7 . su . human . rights](http://fidonet.ru/human-rights)).
8. Верховный Суд Российской Федерации – (<http://www.supcourt.ru>).
9. Государственная Дума – ([http://www . дума .ru](http://www.duma.ru)).
10. Совет Федерации – ([http://www . council / gov .ru](http://www.council.gov.ru)).

Учебное пособие

Голенкова Ольга Кузьминична

## ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методическое пособие для студентов  
очной формы обучения по специальности  
«Экономика и управление на предприятии АПК»

Редактор Лебедева Е.М.

---

Подписано к печати 06.08.2012 г. Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Бумага офсетная. Усл. п. л. 4,65. Тираж 50 экз. Изд. № 2203.

---

Издательство Брянской государственной сельскохозяйственной академии  
243365 Брянская обл., Выгоничский район, с. Кокино, Брянская ГСХА