



НАРОДНАЯ УКРАИНСКАЯ АКАДЕМИЯ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Методические рекомендации
для студентов, обучающихся по направлению подготовки
6.030504 – «Экономика предприятия»
факультетов «Бизнес-управления»
и заочно-дистанционного образования

Издательство НУА

НАРОДНАЯ УКРАИНСКАЯ АКАДЕМИЯ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Методические рекомендации
для студентов , обучающихся по направлению подготовки
6.030504 – «Экономика предприятия»
факультетов «Бизнес-управления»
и заочно-дистанционного образования

Харьков
Издательство НУА
2015

УДК 349.2(076)
ББК 67.305р30
Т78

*Утверждено на заседании
кафедры экономической теории и права
Народной украинской академии
Протокол № 4 от 02.11.2015 г.*

Автор – составитель *О. Л. Войно-Данчишина*
Рецензент канд. юрид. наук, доц. *В. В. Астахов*

У даному виданні містяться стислі організаційно-методичні вказівки для проведення практичних і семінарських занять з курсу «Трудове право» на факультеті «Бізнес-управління».

В допомогу виданні є методичні рекомендації до кожного семінарського заняття, що допоможе студентам під час самостійної підготовки, список рекомендованої літератури.

Т78

Трудовое право : метод. рекомендации для студентов, обучающихся по направлению подготовки 6.030504 – «Экономика предприятия» фак. «Бизнес-управления» и заоч.-дистанц. образования / Нар. укр. акад., [каф. экон. теории и права ; сост. О. Л. Войно-Данчишина]. – Харьков : Изд-во НУА, 2015. – 48 с.

В данном издании содержатся краткие организационно-методические указания для проведения практических и семинарских занятий по курсу «Трудовое право» на факультете «Бизнес-управления».

В данном издании включены методические рекомендации к каждому семинарскому занятию, что поможет студентам во время самостоятельной подготовки, список рекомендуемой литературы.

УДК349.2(076)
ББК 67.305р30

© Народная украинская академия, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

РЕКОМЕНДАЦИИ К ИЗУЧЕНИЮ КУРСА.....	5
КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН.....	6
СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ТЕМ.....	7
МОДУЛЬ I. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.....	7
МОДУЛЬ II. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО.....	7
МОДУЛЬ III. КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО.....	9
ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ.....	10
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ПО КУРСУ «ТРУДОВОЕ ПРАВО».....	43
ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПО КУРСУ «ТРУДОВОЕ ПРАВО».....	45
ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ ЭССЕ.....	47
ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТА.....	47
ПРИМЕР СОСТАВЛЕНИЯ ЗАДАЧИ С АРГУМЕНТИРОВАННЫМ РЕШЕНИЕМ.....	48

РЕКОМЕНДАЦИИ К ИЗУЧЕНИЮ КУРСА

Курс «Трудовое право Украины» является одной из правовых дисциплин, изучаемых студентами факультета «Бизнес-управление», и, хотя он является непрофильным учебным предметом, сложно переоценить его значение для будущих специалистов. Трудовое право занимает ведущее место в системе отечественного права и от правильного понимания и применения трудовых норм во многом зависит общественное спокойствие и обоюдное согласие между работодателями и работниками.

В основе **цели курса** лежит представление о том, какого специалиста хотят видеть в своих рядах работодатели, а именно – умеющего мыслить самостоятельно, анализировать, оценивать, предлагать новые варианты. Поэтому в результате изучения Трудового права у будущих специалистов в сфере экономики предприятия должны сформироваться навыки анализа и применения принципов, ранее изучавшихся, в новой ситуации.

Основной задачей курса является введение в понятийный аппарат трудового права, ознакомление с нормативно-правовой базой трудовых отношений в Украине, сферой применения трудового законодательства.

В **результате** изучения данного курса студент должен:

- знать основные принципы и понятия Трудового права;
- ориентироваться в нормативно-правовых актах, регулирующих трудовые отношения, иметь представление о практике применения трудового законодательства при решении трудовых споров, перспективами и основными направлениями совершенствования трудового законодательства;
- уметь анализировать и применять полученные знания для решения профессиональных задач, аргументировать свою точку зрения.

Курс «Трудовое право Украины» предусматривает как аудиторную работу (1 лекция и 1 семинар в неделю), так и внеаудиторную (консультации во время индивидуальных занятий; самостоятельную работу в библиотеке и дома). Для полноценного изучения курса необходимо уделить большое значение самостоятельной работе с дополнительными источниками и литературой.

Изучение курса завершается зачетом.

Существуют различные формы контроля уровня освоения и понимания материала в ходе изучения курса. Это устные опросы, тестирования, терминологические диктанты, составление задач (пример составления и решения задач см. в конце методички), круглые столы, ролевые игры и др. В рамках работы на семинаре студентами подготавливаются научные сообщения (рефераты), эссе (требования к ним см. в конце методички).

КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Тема	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
		Лекции	Семинарские занятия	Самостоятельная работа
Модуль I. Основная часть				
1	Понятие, субъекты, принципы, источники трудового права	2	2	–
2	Правовое обеспечение занятости населения и трудоустройства	–	–	6
Модуль II. Индивидуальное трудовое право				
3	Трудовой договор. Контракт	2	2	–
4	Изменение условий трудового договора		2	–
5	Основания прекращения и расторжения трудового договора. Отстранение от работы	2	2	–
6	Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха	2	2	–
7	Оплата труда	2	2	–
8	Материальная ответственность сторон трудового договора	2	2	–
9	Трудовая дисциплина	–	–	6
10	Индивидуальные трудовые споры	2	2	–
Модуль III. Коллективное трудовое право				
11	Коллективные договоры и соглашения	2	2	4
12	Правовой статус организаций работодателей. Профессиональные союзы		–	2
13	Коллективные трудовые споры		–	2
	Итого	16	18	20
		54		

СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ТЕМ

МОДУЛЬ I. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Тема 1. Понятие, субъекты, принципы и источники трудового права

Трудовое право Украины как самостоятельная отрасль права Украины. Взаимосвязь трудового права с другими отраслями права. Предмет трудового права. Функции трудового права.

Понятие и особенности метода трудового права. Объединение государственно-правового и договорного, централизованного и локального регулирования трудовых отношений.

Система трудового права как отрасли права: общая и особенная части.

Понятие и виды источников трудового права и формы их выражения. Внутренние и внешние источники права.

Понятие и виды субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность: возникновение, содержание и приостановка, случаи ограничения.

Тема 2. Правовое обеспечение занятости населения и трудоустройства

Государственные гарантии занятости населения.

Государственная служба занятости.

Участие предприятий, учреждений организаций в реализации государственной политики занятости.

Социальные гарантии в случае потери работы и безработица.

МОДУЛЬ II. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Тема 3. Трудовой договор. Контракт как особая форма трудового договора

Понятие и содержание трудового договора. Условия трудового договора: установленные законодательством, соглашением сторон. Понятие места работы и рабочего места. Понятие трудовой функции. Форма и срок трудового договора. Виды трудового договора. Испытание как условие трудового договора. Контракт как особая форма трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора.

Особенности правового положения временных и сезонных работников.

Совместительство и совмещение.

Тема 4. Изменение условий трудового договора

Понятие и виды перевода на другую работу.

Перемещение и его отличие от временного и постоянного перевода на другую работу.

Изменение существенных условий труда в связи с изменениями в организации производства и труда и его правовые последствия.

Тема 5. Основания прекращения и расторжения трудового договора. Отстранение от работы

Понятия прекращения, расторжения трудового договора, увольнение с работы. Классификация оснований прекращения и расторжения трудового договора.

Отстранение от работы и его отличие от расторжения трудового договора.

Порядок оформления увольнения работника и осуществление расчетов с ним. Выходное пособие.

Правовые последствия незаконного увольнения.

Тема 6. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

Понятие рабочего времени. Принципы и методы регулирования рабочего времени.

Виды рабочего времени. Общие и особенные характеристики рабочего времени нормальной продолжительности, сокращенного и неполного.

Понятие и виды режима рабочего времени.

Понятие и виды отпусков. Порядок их предоставления.

Тема 7. Оплата труда

Методы правового регулирования труда: государственный и договорной.

Организация оплаты труда на предприятии. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

Понятие заработной платы, ее структура и значение. Формы и сроки выплаты заработной платы.

Ограничение размера отчислений из заработной платы.

Надбавки и доплаты к заработной плате. Гарантийные и компенсационные выплаты. Гарантийные доплаты.

Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда.

Тема 8. Материальная ответственность

Понятие и функции материальной ответственности работников.

Основания материальной ответственности. Виды материальной ответственности: полная и ограниченная. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Определение размера причиненного вреда. Порядок возмещения ущерба, причиненного работником.

Материальная ответственность собственника или уполномоченного им органа за вред, причиненный работнику.

Тема 9. Трудовая дисциплина

Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации. Уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников.

Система стимулирования труда.

Понятие и состав дисциплинарного проступка. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Сроки применения дисциплинарной ответственности. Порядок снятия и обжалования дисциплинарной ответственности.

Тема 10. Индивидуальные трудовые споры

Понятие, причины и момент возникновения индивидуальных трудовых споров. Органы, которые рассматривают индивидуальные трудовые споры.

Порядок, сроки, исполнение решений КТС по индивидуальным трудовым спорам. Особенности исполнения судебных решений по трудовым спорам.

МОДУЛЬ III. КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Тема 11. Коллективные договоры и соглашения

Осуществление принципа социального партнерства в Украине. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора. Порядок заключения коллективного договора. Содержание коллективного договора. Контроль за исполнением коллективного договора.

Социально-экономические соглашения: генеральное соглашение, отраслевые, региональные соглашения. Стороны социально-экономических соглашений. Коллективный договор, его стороны и порядок заключения.

Тема 12. Правовой статус организаций работодателей. Профессиональные союзы

Правовой статус организаций работодателей. Конфедерация работодателей Украины и цели ее создания.

Правовой статус профсоюзов. Организации профсоюзов и их роль в защите прав работников.

Тема 13. Коллективные трудовые споры

Понятие коллективных трудовых споров и момент их возникновения. Порядок мирных процедур разрешения коллективных трудовых споров. Независимый посредник, его правовое положение, права и обязанности. Национальная служба посредничества и примирения. Примирительная комиссия. Трудовой арбитраж.

Право на забастовку и его ограничения.

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Вступительное занятие

Семинар – 2 часа

1. Трудовое право как самостоятельная отрасль права Украины, его предмет.
2. Цели и задачи курса «Трудовое право Украины».

Методические рекомендации

Поскольку вступительное семинарское занятие проходит до первой лекции, студенты обзорно знакомятся с тем, что и как изучает трудовое право.

Для того, чтобы четче понять цели и задачи курса, необходимо внимательно ознакомиться с данным пособием, с целями изучения трудового права, с формами и методами работы на занятиях.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб.-справ. пособие / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. Н. Прилипко; [Под ред. В. В. Жернакова].– Харьков : Одиссей, 2007. – 664 с.

Понятие, субъекты, принципы и источники трудового права

1. Предмет трудового права.
2. Метод правового регулирования трудовых отношений.
3. Понятие и виды источников трудового права.
4. Классификация субъектов трудового права.

Методические рекомендации

Прежде всего необходимо раскрыть суть предмета трудового права. При изучении данной темы студенты должны получить общее представление о трудовых и отношениях, тесно связанных с трудовыми.

При подготовке к занятию студентам следует вспомнить понятие из курса «Основы права» такое, как метод правового регулирования. Императивный и диспозитивный методы правового регулирования трудовых отношений играют особую роль для изучения источников трудового права, понимания их классификации.

Работа над четвертым вопросом требует разделения субъектов трудового права на виды – индивидуальные и коллективные. Следует их охарактеризовать, дать понятие трудовой правосубъектности.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб.-справ. пособие / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. Н. Прилипко; [Под ред. В. В. Жернакова].– Харьков : Одиссей, 2007. – 664 с.

Задания для самостоятельной работы

1. Решите ситуационные задания по данной теме.
2. Напишите эссе на одну из предложенных тем:
 - ✓ «Конституционное право человека на труд в Украине: мифы или реальность»;
 - ✓ «Запрет принудительного труда и дискриминации в труде – основные принципы трудового права Украины?».

3. Подготовьтесь к терминологическому диктанту: наемный труд, источники трудового права, метод правового регулирования трудовых отношений, индивидуальные и коллективные субъекты трудового права, трудовая правосубъектность работников и работодателей.

4. Подготовьте сообщение (на 7–10 мин.) на тему «Правовое положение молодежи на рынке труда».

Ситуационные задания

1. Смирнов заключил трудовое соглашение с администрацией стадиона «Спартак», по которому его бригада обязана была привести в надлежащий порядок футбольное поле. Работа продолжалась 10 дней. После окончания работы во время расчета Смирнов потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочную работу. Администрация отказалась, ссылаясь на то, что Смирнов хотя и был обозначен в трудовом соглашении бригадиром, однако состав и фамилии членов бригады в договоре не были указаны.

Как решить спор между Смирновым и администрацией стадиона? Какова природа отношений, которые возникли?

2. Решением правления коллективного предприятия (КП) «Трикотаж» за появление на работе в нетрезвом состоянии была уволена бухгалтер Антонова, которая работала по трудовому договору, а менеджер по сбыту Свиридов, совладелец, по этой же самой причине переведен на нижеоплачиваемую работу сроком на три месяца. Оба работника обратились с иском в суд с просьбой защитить их права. При этом Антонова, ссылаясь на то, что в Правилах внутреннего трудового распорядка предприятия не предусмотрено оснований увольнения с работы, а Свиридов считал, что хотя в последних и содержатся нормы о «переводе на нижеоплачиваемую работу на срок до 3-х месяцев», однако эта норма противоречит трудовому законодательству, которое не предусматривает такого дисциплинарного наказания.

Сделайте правовой анализ приведенных фактов. Сформулируйте правовые вопросы, которые требуют решения в данном споре. Ответ обоснуйте, ссылаясь на законодательные акты.

3. Собрание участников общества с ограниченной ответственностью «Одеса-Стамбул», созданного при участии иностранного инвестора, утвердили Положение о персонале общества, в котором было предусмотрено следующее:

- участники общества обязаны работать в обществе на основании трудового договора;
- занятие соответствующей должности участником общества обуславливается контрактом с генеральным директором общества;
- для всех участников общества устанавливается использование рабочего времени по собственному усмотрению;

– участники общества, кроме получения дивидендов получают за свой труд заработную плату;

– труд наемных работников регулируется трудовым законодательством Украины.

Проанализируйте приведенные положения с точки зрения их соответствия действующему законодательству.

4. Машинист электропоезда Северцев в результате совершенного им дисциплинарного нарушения в соответствии с п.12 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта был лишен права управления локомотивом с предоставлением работы помощником машиниста на срок до одного года. Северцев не согласный с таким дисциплинарным наказанием подал иск в суд о восстановлении на прежнее рабочее место. На суде представитель ответчика аргументировал действия собственника тем, что дисциплина труда работников железнодорожного транспорта регулируется особым Положением о дисциплине и дисциплинарное взыскание применено законно.

Дайте правовую характеристику ситуации, ссылаясь на нормативно-правовые акты.

5. Выпускница института Шарова поступила на работу менеджером. Директор предприятия брал ее на работу с условием, что она не выйдет замуж в течение 5 лет, в подтверждение чему взял с нее расписку об этом. Приказ о принятии Шаровой на работу не был издан.

Дайте ответ на вопросы:

Возникли в данном случае трудовые правоотношения?

Могут ли в трудовом договоре устанавливаться дополнительные условия в сравнении с КЗоТом условия труда?

6. Омельченко работал у работодателя – физического лица (субъекта предпринимательской деятельности), который использует наемный труд. Работодатель, когда Омельченко обратился к нему по окончании работы с просьбой внести запись в трудовую книжку о работе, отказал в этом, ссылаясь на то, что трудовые книжки ведутся только на работников, которые работают на предприятиях, в учреждениях, организациях.

Омельченко обратился в районный центр занятости: кто должен сделать запись в трудовой книжке наемному работнику, который работал у физического лица? необходимо ли такую запись визировать в государственной службе занятости?

7. Первичная профсоюзная организация обратилась в трудовой арбитраж с иском о признании незаконным и таким, которое не подлежит применению, условие коллективного договора, которое предоставляет право работодателю при наличии экономических трудностей направлять работников в отпуск без сохранения заработной платы на срок до двух календарных месяцев.

Трудовой арбитраж отказал в удовлетворении иска, мотивируя свое решение тем, что истцом не предоставлено доказательств фактического применения работодателем данного условия коллективного договора, поэтому права работников не нарушались. Трудовой арбитраж указал, что коллективный договор не является нормативно-правовым актом.

Является ли решение трудового арбитража законным и обоснованным?

8. В юридическую консультацию обратился гражданин Украины частный предприниматель Алиев со следующим вопросом: его родственник, гражданин Грузии, обратился с просьбой устроить его на работу на протяжении летнего периода. Алиев просит дать ему консультацию относительно процедуры трудоустройства иностранных граждан на территории Украины.

Дайте аргументированную консультацию со ссылкой на законодательные акты.

9. К родителям приехали на праздник пятеро их детей и за столом начали выяснять на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец – механик электростанции, мать – работает в коллективном сельскохозяйственном предприятии, сын Александр – капитан речного корабля, дочь Мария – работает продавцом в палатке своего мужа, дочка Катя – свободный художник, продает свои картины, сын Владимир – военнослужащий, а сын Иван – фермер, его жена – домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство? Аргументируйте ответ.

10. Предприятие Велтон-телеком построило многоквартирный дом и заселило в него своих работников. Среди них оказалось несколько лиц, которые своевременно не оплачивали квартирную плату и коммунальные услуги. С целью наведения порядка в содержании дома генеральный директор предприятия, сославшись на ст. 136 КЗоТ Украины, дал распоряжение бухгалтерии удерживать задолженность из заработной платы должников.

Группа работников обратилась в юридическую консультацию.

Дайте мотивированную консультацию в данном случае.

Трудовой договор. Контракт как особая форма трудового договора

1. Трудовой договор, его отличие от гражданско-правового договора, связанного с трудом.
2. Положение молодежи на рынке труда, проблемы трудоустройства.
3. Сравнительная характеристика правового положения временных и сезонных работников.
4. Сходство и отличие между трудовыми договорами о совместительстве и о совмещении.

Методические рекомендации

Трудовой договор занимает особенное место в трудовом праве. Для того, чтобы лучше понять его суть и содержание, следует сравнить трудовой договор с гражданско-правовым договором о труде.

Проработав дополнительную литературу и источники, необходимо определить правовое положение молодежи на рынке труда (имеются в виду возможности трудоустройства школьников, студентов, выпускников вузов).

На основе лекционного материала студентам необходимо сделать сравнительный анализ двух разновидностей срочного трудового договора – временного и сезонного. Таким же образом следует выявить отличие договора о совместительстве и о совмещении. Компаративистский метод даст возможность лучше запомнить и понять признаки, присущие предмету исследования.

Следует дать правовую характеристику следующим видам трудового договора: временный и сезонный трудовой договор, договор о совместительстве и совмещении профессий. Особое внимание следует уделить особой форме трудового договора – контракту. Необходимо четко определить сферу применения контракта и его отличие от трудового договора.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Применение контрактной формы трудового договора. Письмо Министерства труда и социальной политики // Бухгалтерия. – № 35. – 2001. – С. 23–35.
3. Методические рекомендации о правовом обеспечении контрактной формы трудового договора и сферы его применения. Министерство юстиции Украины. Письмо № 32-8/473 от 28.03.2000 г. // Бухгалтерия.– № 53. – 2000. – С. 23–35.

4. О порядке и условиях совмещения профессий (должностей). Постановление Совета Министров СССР от 04.12.1981 г.

5. О совмещении профессий и должностей... Письмо Министерства труда и социальной политики № 02-3/2091-018-2 от 06.05.2001 // Праця і зарплата. – № 25. – 2001.

6. Относительно работы по совместительству. Письмо Министерства труда и социальной политики № 06/2-4/6 от 16.01.2003; № 3 36-298 от 13.10.2004.

7. Работа студентов дневных отделений считается совместительством: Письмо Гос. департамента надзора за соблюдением законодательства о труде М-ва труда и соц. политики Украины № 010-778 от 08.08.2002 г. // Бухгалтер. – № 32. – 2002. – С. 22–23; Баланс. – № 45. – 2002. – С. 11–15.

8. О практике рассмотрения судами трудовых споров. Постановление Пленума Верховного Суда Украины № 9 от 6.11.1992.

9. Трудовое право Украины в схемах // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://b-t.com.ua/tp/index.html>.

10. Тубелець І. Контрактна форма трудового договору // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id>

11. Бойко Н. Недействительные трудовые договоры // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id>

Задания для самостоятельной работы

1. Решите ситуационные задания по данной теме.
2. Подготовиться к ролевой игре «Заключение трудового договора».

Ситуационные задания

1. Студент 4-го курса дневной формы обучения Лазарев в свободное от учебы время решил устроиться на работу в строительную организацию. Поскольку трудовой книжки у Лазарева не было, в отделе кадров его оформили на работу и завели трудовую книжку.

Лазарев обратился в юридическую консультацию с вопросом: является ли работа студента дневной формы обучения в свободное от учебы время работой по совместительству, если студенту оформили трудовую книжку?

2. Краснов, молодой специалист, только закончивший вуз, пришел устраиваться на работу в ОАО «Свет». На следующий день ему сообщили, что он принят и уже издан приказ о принятии на работу. Через месяц успешной работы работодатель сообщил Краснову, что увольняет его, как не выдержавшего испытательный срок.

Какие действия работодателя были неправомерны? Можно ли их обжаловать?

3. Иванчуку, который устраивался на работу на должность заведующего отделом информации коммерческого банка, было предложено: подать трудовую книжку, паспорт, военный билет, диплом о высшем образовании, характеристику с последнего места работы, три рекомендации специалистов. Кроме того, Иванчуку предстояло пройти тестирование, которое содержало 500 вопросов, которые касались профессиональных знаний в области информации, общей эрудиции, способа мышления, личных качеств и др. После тестирования предполагалось проведение собеседования с руководителем банка. Но до собеседования Иванчука не допустили, так как решение специалистов по поводу проведенного тестирования было негативным. Иванчуку было отказано в приеме на работу.

Проанализируйте ситуацию с точки зрения законодательства.

4. Приказ про принятие на работу с 19 января токаря Семенова был издан 5 января. 10 января Семенов поставил перед собственником требование вернуть ему трудовую книжку, т.к. он нашёл другую работу.

Собственник ему отказал, объяснив, что тот обязан был предупредить его об увольнении за 2 недели. 19 января Семенов не приступил к работе, по причине чего был издан приказ об увольнении за прогул. Получив трудовую книжку и увидев запись в ней, Семенов обратился с иском в суд про смену формулировки в трудовой книжке.

Какое решение должен вынести суд?

5. Менеджер Сазонов 3 апреля подал заявление об увольнении по собственному желанию. В связи с этим 10 апреля с Игнатьевым был заключен трудовой договор о том, что он принят на работу и должен начать работу с 18 апреля. 18 апреля Игнатьев узнал, что накануне Сазонов отозвал свое заявление про увольнение и работы для него нет. Так как Игнатьев уже уволился с предыдущего места работы, он подал иск в районный суд с требованием предоставить ему работу на основании трудового договора от 10 апреля.

Правильно ли заключен трудовой договор с Игнатьевым? Подлежит ли удовлетворению иск?

6. Техник Сельченко был призван в ряды Вооруженных Сил 11 мая. На его место приняли Никонову. В связи с увольнением с военной службы по состоянию здоровья Сельченко 9 августа вернулся на завод и стал требовать, чтобы его направили на предыдущее место работы. Собственник ему отказал, ссылаясь на то, что на его место приняли Никонову – она беременна и справляется со своими обязанностями. Сельченко обратился в юридическую консультацию.

Какой ответ даст юрист. Сохраняется ли за Сельченко его рабочее место? Существуют ли какие-нибудь гарантии для Никоновой?

7. При принятии на работу инженера-конструктора Андреева, начальник предложил включить в приказ условие про испытание сроком на 3 месяца. Андреев отказался, ссылаясь на то, что в трудовой книжке есть запись про работу его инженером высшей категории на протяжении 15 лет и сведения про поощрения, а во-вторых, он закончил университет с отличием, в-третьих, пишет кандидатскую диссертацию.

Начальник обратился к юрисконсульту с вопросом: можно ли в связи с такими обстоятельствами отказать в принятии на работу Андрееву, который не соглашается на испытание? Будет ли такой отказ обоснованным?

8. Карпов устроился в плановый отдел инвестиционной компании. Однако в связи с тем, что работой по специальности он был занят до 14 часов и, учитывая его знания и опыт, собственник возложил на него такие дополнительные обязанности: составление должностных инструкций, разработка плана социального развития коллектива, подведение итогов экономического соревнования.

В своём заявлении в КТС Карпов указал, что поручение ему дополнительной трудовой функции экономиста выходит за рамки его трудового договора, и требовал дополнительной оплаты за совмещение профессий.

Имеет ли право руководитель поручать выполнение дополнительных обязанностей? Какой порядок совмещения профессий? Какое решение должна вынести КТС?

Занятие 4

Семинар – 2 часа

Изменение условий трудового договора

1. Понятие и виды перевода на другую работу.
2. Перемещение на другое рабочее место.
3. Изменение существенных условий труда, порядок изменения.

Методические рекомендации

При подготовке к семинарскому занятию студентам необходимо четко разобраться в ключевых понятиях темы: перевод, перемещение, существенные условия труда, трудовая функция. При подготовке ответа на первый вопрос следует запомнить классификацию переводов, всегда ли требуется согласие работника на перевод или есть исключения из общего правила.

Обозначьте отличия перевода на другую работу от перемещения на другое рабочее место.

Третий вопрос необходимо начать с определения тех условий трудового

договора, которые можно назвать существенными, для чего придется обратиться к дополнительным источникам. Следует назвать правовые последствия изменения существенных условий труда в связи с изменениями в организации производства и труда.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. О практике рассмотрения судами трудовых споров. Постановление Пленума Верховного Суда Украины № 9 от 6.11.1992.
3. Трудовое право в вопросах и ответах: учеб.-справ. пособие / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. Н. Прилипко; [под ред. В. В. Жернакова]. – Харьков : Одиссей. – 2007. – 664 с.
4. Киба В. Изменения в организации производства и существенных условиях труда // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1191>

Задания для самостоятельной работы

1. Решите ситуационные задачи по данной теме.
2. Подготовьтесь к терминологическому диктанту: трудовой договор, испытание при приеме на работу, временные работники, сезонные работники, совместители, совмещение, контракт, профессия, специальность, квалификация, должность, существенные условия труда, временный перевод, постоянный перевод, перемещение.
3. Составьте по данной теме ситуационную задачу с аргументированным авторским решением, со ссылками на конкретные статьи трудового законодательства (пример составления задачи с аргументированным решением см. в конце методички). Студент должен быть готов выступить на семинарском занятии по подготовленной задаче и обосновать принятое решение, доказать правоту своей позиции.

Ситуационные задания

1. Приказом начальника строительного комбината Дашковская была перемещена с должности кладовщицы общежития комбината на такую же должность в бойлерный цех комбината. Дашковская от перевода отказалась и обратилась с иском в суд о восстановлении ее на предыдущей работе. В своем заявлении она указала, что новое место работы находится на значительном расстоянии от ее дома, что существенно ухудшает условия труда, так как она страдает различными заболеваниями.

Определите правомерность этого перемещения.

2. Трегуб был принят на автотранспортное предприятие шофером легкового автомобиля. Приказом по предприятию с целью предотвращения простоя он был перемещен для работы на автобусе. За отказ от выполнения приказа директор перевел Трегуба сроком на три месяца на работу грузчиком.

Обоснуйте правомерность действий директора.

3. Менеджер финансового отдела Киселев был перемещен из одного отделения банка в другое отделение в том же городе в финансовый отдел. Киселев отказался приступить к работе, поскольку на новом месте у него уменьшился размер заработной платы.

Начальник в обоснование правомерности такого перемещения сослался на ч. 2 ст. 32 КЗоТ Украины, которая предусматривает перемещение работника без его согласия на том же предприятии на другое рабочее место в рамках специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором.

Дайте правовую оценку ситуации.

4. В связи с приватизацией предприятия и превращением его в акционерное общество были проведены организационные меры в результате которых:

- электрику Громову было поручено обслуживание ремонтного цеха и отдела поставок, в то время как раньше он обслуживал помещение, где размещались управленческие структуры. Громов был принят на предприятие электриком;

- специалисту Незнанской дополнительно было поручено рассматривать рационализаторские предложения;

- юрисконсульту Акопову, который занимался визированием приказов и консультированием по трудовым спорам, было дополнительно поручено ведение претензийной работы.

Оплата труда указанных работников не изменилась. Все они возражали против такого решения администрации и заявили, что обратятся в суд.

Дайте правовой анализ ситуации.

5. Леонова работала медицинской сестрой в санатории. В связи с переходом на новые условия организации и оплаты труда приказом главного врача она была переведена медсестрой в детские ясли того же санатория. Считая решение руководства неправомерным, т.к. характер труда и режим работы на новом месте отличался от предыдущих, Леонова после рассмотрения вопроса в КТС обратилась с иском в суд о восстановлении на предыдущей работе.

Имеет ли место перевод на другую работу? Вправе ли руководитель требовать от Леоновой работать в детских яслях? Каким должно быть решение суда?

6. Приказом от 14 января директор предприятия бытовых услуг перевёл мастера салона красоты Авдееву в другой салон того же предприятия, расположенный в другом районе города. Это решение мотивировано тем, что она неоднократно ссорилась с коллегами и собственник принял решение о перемещении на другое рабочее место с целью нормализации социально-психологического климата в коллективе. Авдеева от перемещения отказалась и обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

В заявлении она указала, что парикмахерская расположена в другом районе города, а это связано с долгим переездом, кроме того, находится она в малолюдной местности и заработок будет значительно ниже.

Что имеет место в данном случае: перевод или перемещение? Как должен решить дело суд?

7. Врач-стоматолог медицинского профилактория при ХЭМЗ Савченко приказом главного врача переведен на работу из медицинского пункта непосредственно в цех, где было оборудовано новое помещение для приема больных. Савченко от перевода отказался и к работе не приступил. Главный врач, считая, что имело место перемещение врача на другое место работы, а не перевод, уволил его с работы. Савченко обратился в суд с иском о восстановлении его на работе в медпункте. Во время судебного заседания выяснилось, что в медпункте Савченко на протяжении 16 лет работал челюстно-лицевым хирургом, а в цеху он должен лечить и зубы.

Подлежит ли иск удовлетворению?

Занятие 5

Семинар – 2 часа

Основания прекращения и расторжения трудового договора. Отстранение от работы

1. Классификация оснований прекращения трудового договора.
2. Основания расторжения трудовых отношений.
3. Отстранение работника от работы.

Методические рекомендации

Данная тема достаточно обширна и богата терминами. Знание прав как одной, так и другой стороны в процессе увольнения, чрезвычайно важно и поможет в дальнейшем избежать либо незаконного увольнения, либо неграмотно оформленного увольнения подчиненного.

Изучая данную тему, студенты должны понимать и запоминать условия прекращения или расторжения трудовых отношений по каждому конкретному основанию (сроки увольнения, предупреждение об увольнении и т.д.).

При подготовке на третий вопрос следует обозначить отличия отстранения от работы и расторжения трудового договора. Студенты должны понимать, какие правовые последствия влечет за собой отстранение работника от работы.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. О практике рассмотрения судами трудовых споров. Постановление Пленума Верховного Суда Украины № 9 от 6.11.1992.
3. Рожнов В. Звільнення як захід дисциплінарного стягнення // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module>.
4. Брилев А. Увольнение работников по инициативе работодателя Длительная нетрудоспособность работника. Восстановление на работе // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1499>.
5. Василева З. Прекращение трудового договора с работником, не выдержавшим испытания при приеме на работу // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id>.
6. Василева З. Отстранение от работы // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1621>.

Задания для самостоятельной работы

1. Решить ситуационные задания по данной теме.
2. Написать эссе на одну из тем:
 - ✓ «Работодатель – слабая или сильная сторона трудовых отношений»;
 - ✓ «Наемный работник – гарантии при увольнении с работы».

Ситуационные задания

1. Карпенко, заведующий складом турбазы «Карпаты», подал заявление об увольнении по собственному желанию. Карпенко пояснил, что он нашел другую работу на соседней турбазе, где обещают более высокую заработную плату. Руководитель турбазы отказался уволить Карпенко, так как с ним был заключен срочный трудовой договор на два года, срок договора не закончился. Кроме того, руководитель предупредил Карпенко, что он будет уволен за прогул, если не будет выходить на работу, и к нему будет предъявлен иск в суд за несохранность вверенного ему на складе имущества. На это Карпенко заявил, что администрация не имела права заключать с ним срочного трудового договора на данной должности, так как законодательством это не

предусмотрено. Через две недели после подачи заявления Карпенко оставил работу и через два месяца подал иск в суд о взимании с турбазы «Карпаты» средней зарплаты за этот период, так как турбаза не произвела с ним расчета и не выдала трудовую книжку.

Решите дело.

2. Бухгалтер строительной компании Николаева подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. Через две недели администрация компании заявила, что она не может найти на эту должность другого работника, отказалась принимать бухгалтерскую документацию и выдать ей трудовую книжку. Николаева обратилась в юридическую консультацию за разъяснением: может ли она самовольно оставить работу и куда ей необходимо обратиться с требованием о расторжении трудового договора.

Решите данное дело.

3. Трофимов работал экономистом в АО «Арола». Приказом от 24 октября 2008 г. он был уволен по ст. 38 КЗоТ Украины. Считая увольнение неправомерным, Трофимов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе, ссылаясь на то, что 10 октября 2008 г. им было подано заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 20 октября он заболел, а после болезни решил не увольняться. А когда пришел на работу 3 ноября, ему сообщили, что он уволен по поданному ранее заявлению.

Какой порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?

Включается ли время болезни в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию?

4. Ларионова заключила трудовой договор с администрацией поликлиники завода «Холодмаш» о работе медсестрой с 5-дневной рабочей неделей.

Через три месяца поликлиника начала работать по 6-дневной рабочей неделе, но Ларионова отказалась работать по такому режиму и требовала сохранить для нее пятидневку. За неявку на работу по субботам она была уволена за прогулы без уважительных причин по п.4 ст.40 КЗоТ Украины.

Ларионова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе с предыдущими условиями режима труда и оплате вынужденного прогула.

Что считается прогулом?

Какое решение должен вынести местный районный суд?

Какие правовые последствия незаконного увольнения?

5. Инженер Романюк был уволен с работы 18 февраля 2009 г. по п. 3 ст. 40 КЗоТ Украины. При рассмотрении иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что за время работы на предприятии он действительно нарушал трудовую дисциплину, за что администрация объявляла ему выговоры в октябре 2007 г., в январе 2008 г., а 12 февраля 2009 г. Романюк опоздал на работу, за что и был уволен.

Какое решение должен вынести суд?

Какой порядок увольнения по п. 3 ст. 40 КЗоТ Украины?

6. Михайлов работал на предприятии по трудовому контракту и по окончании срока его действия он был уволен по ст. 36 КЗоТ Украины. В это время Михайлов находился на больничном. Он обратился к юрисконсульту с вопросами: имеют ли право увольнять работника во время его временной нетрудоспособности и должны ли выплачивать при увольнении выходное пособие?

Какой ответ даст юрисконсульт?

7. Экономист ОАО «Пирамида» Владимиров отсутствовал на рабочем месте на протяжении первой половины рабочего дня. В объяснительной записке, которую от него потребовал директор предприятия о причине отсутствия на протяжении четырех часов, Владимиров указал, что по просьбе другого экономиста этого же предприятия помогал ему в работе над финансовыми документами на его рабочем месте в соседнем кабинете. На следующий день был издан приказ об увольнении Владимирова по п.4 ст.40 КЗоТ Украины.

Считая увольнение незаконным, Владимиров обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула.

Решите дело.

8. Менеджер Волевач 25 апреля подал заявление об увольнении по собственному желанию. 28 апреля он подал следующее заявление, в котором сообщил о недействительности своего предыдущего заявления из-за того, что он передумал уходить с работы. Однако, в этот же день был издан приказ о его увольнении на основании заявления. Считая увольнение незаконным, он обратился в суд. В суде представители собственника возражали против требований Волевача, т.к. на его место был приглашён в порядке перевода Григоров с другого предприятия по согласованию между руководителями.

Законно ли увольнение Волевача?

9. Инженеры Вотин, Петров и Кучеров, которые работали в отделе конструкторского бюро, обратились к юристу за консультацией. Они просили разъяснить, кто из них должен остаться работать после очередного сокращения штатов в отделе, если они имеют одинаковое образование, опыт работы по специальности и продуктивность труда, но у Вотина – длительное время непрерывный стаж работы по специальности, у Петрова – на содержании находятся 3 несовершеннолетних детей, а Кучеров – единственный работник с самостоятельным заработком в семье и ему осталось полтора года до пенсии.

Кто пользуется преимущественным правом на оставление на работе при увольнении по п.1 ст.40 КЗоТ Украины? Какой ответ должен дать юрист?

10. Преподаватель университета Прохоров по результатам аттестации был признан несоответствующим занимаемой должности. И через 3 месяца по окончании учебного года был уволен по п.2 ст.40 КЗоТ Украины. Не согласившись, он обратился в суд с иском о восстановлении его на работе, где указал, что узнал об аттестации только за неделю и ему не предлагали другую работу в институте. Представитель ректора возражал против иска, т. к. Прохоров систематически и без уважительных причин не выполнял свои трудовые обязанности, за что к нему были применены меры дисциплинарного и общественного взыскания. Другую работу ему не предлагали, т.к. в институте вакантными были только места дворника и вахтёра.

Придерживалась ли администрация правил проведения аттестации? Вправе ли суд не согласиться с выводами аттестационной комиссии? Как должен решить дело суд? Каким нормативным актом регулируется проведение аттестации?

11. Павлов 28 сентября был уволен с работы и в этот же день получил трудовую книжку. Но в выдаче ему причитающихся при увольнении денег было отказано из-за того, что он не сдал спецодежду и инструмент. После обращения в КТС, Павлов 29 октября подал иск в суд о выплате ему суммы, которая была вычтена за несданные вещи и среднего заработка за время вынужденного прогула, вызванного задержкой при увольнении, т.к. это лишило его возможности переехать в другую местность и устроиться на работу.

Как осуществляется расчёт при увольнении? Как проводится расчёт при наличии спора про размер причитающихся работнику сумм? Как суд должен решить спор?

12. Повар ресторана Кирова 25 марта подала заявление с просьбой уволить её в связи с переводом её мужа в другую местность. 7 апреля Кирова на работу не явилась и, как выяснилось, в этот же день уехала. Когда по её просьбе была выслана трудовая книжка, она обнаружила такую запись: «Уволена по п. 4 ст.40 КЗоТ Украины» Узнав об этом Кирова обратилась к прокурору с жалобой на действия собственника.

Какой порядок прекращения трудового договора по инициативе работника про наличии такой причины как у Кировой? Законно ли увольнение Кировой за прогул? Какой ответ должен дать прокурор?

13. Приказом по заводу от 22 февраля Косова была принята на работу на определенный срок менеджером отдела обеспечения Запорожского металлургического комбината. В связи с окончанием срока договора Косову уволили, и ей было выплачено выходное пособие в размере среднемесячного заработка. Возражая против увольнения, Косова заявила собственнику, что она беременна и это подтверждает медицинская справка. Руководитель предприятия объяснил Косовой, что она была принята на работу на определенный срок и на ее увольнение есть согласие профсоюзного органа первичной профсоюзной организации. Косова обратилась с исковым заявлением в суд о заключении трудового договора на новый срок, так как должность ее не сокращалась.

Какой порядок прекращения трудового договора, заключенного на определенный срок? Как должен решить дело суд?

14. Столяр Луков работал по срочному трудовому договору на строительстве, а по окончании срока подал заявление с просьбой об увольнении. Начальник строительного управления уговорил его поработать еще, так как в управлении не было квалифицированных столяров, а необходимо закончить строительство большого объекта. Через три месяца после заявления о принятии на работу Лукова, был издан приказ об увольнении его с работы в связи с окончанием срока договора. Луков обратился в суд с иском о восстановлении его на работе, указывая на то, что он просил об увольнении, но начальник строительного управления не отпустил его. Теперь обстоятельства изменились и он решил продолжить работу на строительстве еще на один год. Рабочее место на строительстве осталось вакантным.

В чем особенность правового положения работника, который заключил срочный трудовой договор? Какой порядок прекращения трудового договора? Можно ли считать приказ начальника законным?

Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

1. Характеристика видов рабочего времени.
2. Виды режима рабочего времени, учет рабочего времени.
3. Принципы регулирования времени отдыха, его виды.

Методические рекомендации

Изучая данную тему, студенты должны иметь представление о принципах и методах регулирования рабочего времени: законодательство, коллективные и индивидуальные договоры и соглашения; о нормах продолжительности и видах рабочего времени.

При подготовке на второй вопрос следует четко уяснить ряд ключевых понятий, связанных с видами режима рабочего времени.

Необходимо иметь представление о принципах регулирования времени отдыха и видах отпусков, предоставляемых работникам.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, учреждениях, организациях народного хозяйства. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 30.05.1985 г.

3. О вахтовом методе организации работ. Положение, утверждённое постановлением Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам, Министерства охраны здоровья СССР от 31.12.1987 г.

4. О дежурствах на предприятиях. Постановление секретариата ВЦСПС от 2.04.1954 г.

5. Звирич Л. Рабочее время: правовые аспекты Работа в ночное время. Сверхурочные работы. Режим гибкого рабочего времени. Работа вахтовым методом. Учет рабочего времени / Л. Звирич // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module>.

6. Звирич Л. Рабочее время: правовые аспекты Нормированное рабочее время и ненормированный рабочий день / Л. Звирич // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module>.

Задания для самостоятельной работы

1. Решить ситуационные задания по данной теме;
2. Подготовьтесь к терминологическому диктанту: рабочее время, нормальное рабочее время, сокращенное рабочее время, неполное рабочее время, режим рабочего времени, сверхурочные работы, ненормированный рабочий день, дежурства, вахтовый метод организации работ, деление рабочего дня на части, скользящий график работы;
3. Составьте по данной теме ситуационную задачу с аргументированным авторским решением, со ссылками на конкретные статьи трудового законодательства (пример составления задачи с аргументированным решением см. в конце методички). Студент должен быть готов выступить на семинарском занятии по подготовленной задаче и обосновать принятое решение, доказать правоту своей позиции.

Ситуационные задания

1. В Правилах внутреннего трудового распорядка ООО «Незримость» было предусмотрено:

- продолжительность рабочего времени на протяжении недели для наемных работников устанавливается 35 часов, для участников общества – 45 часов;
- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, рабочий день сокращается на 1 час;
- оплата труда производится за фактически отработанное время;
- в осенне-зимний период предприятие работает в режиме 5-дневной рабочей недели, а в весенне-летний – 6-дневной.

Прокомментируйте указанные положения с точки зрения соответствия их действующему законодательству.

2. Юристу предприятия дополнительно поручили вести работу по заключению хозяйственных договоров. Это требовало много времени, поскольку предприятие имело много поставщиков. Юристу приходилось часто оставаться после работы, чтобы обеспечить надлежащим образом этот участок работы. В конце концов, он поставил перед руководителем вопрос о необходимости расширения юрдела. На что руководитель отказал и объяснил, что юрист – работник с ненормированным рабочим днем и должен оставаться после работы.

Ваше мнение?

3. На основании решения трудового коллектива Львовского производственного объединения «Макроприбор» администрация приказом объявила 8 января праздничным днем с целью предоставить возможность работникам отпраздновать второй день Рождества. Отработок за этот день перенесен приказом на ближайшую субботу.

В связи с реализацией этого решения на предприятии возникли трудовые споры. В частности, бухгалтер Иванов, считая решение администрации незаконным, вышел на работу 8 января, а в назначенную приказом субботу не работал. Администрация решила уволить Иванова за прогул и обратилась к профкому за согласием на такое увольнение. Кроме того, ремонтные работники, которые работали по графику в сменном режиме, за работу 8 января требовали наравне с оплатой предоставление отгула, который просили присоединить к отпуску.

Решите спор.

4. Менеджер предприятия Семкин ушел в отпуск с 1 августа 2009 г. на 26 календарных дней согласно с графиком отпусков. Однако в связи с тем, что предприятие получило выгодный заказ, Семкин был отозван из отпуска 11 августа. Директор предприятия объяснил, что выполнение полученного заказа невозможно без квалифицированных работников.

Правомерны ли действия директора?

Возможно ли перенести отпуск на следующий год?

5. Усенко работала учительницей в лицее с сокращенным режимом рабочего времени. Она имела на содержании двух детей в возрасте до 8 лет. Усенко обратилась к директору с просьбой установить ей на полгода неполный рабочий день в связи с частой болезнью детей. Директор отказал ей на том основании, что объем работы увеличился и, кроме того, она уже работает с сокращенным рабочим днем и неполное рабочее время ей установить нельзя.

Как решить данный вопрос?

6. Директор автотранспортного предприятия пассажирских перевозок с целью обслуживания пассажиров, своим приказом ввел для водителей автобусов на городских и пригородных маршрутах рабочий день с разделением его на части. Длительность перерыва составляет 3 часа. Группа водителей, считая приказ незаконным, обратилась в КТС.

Правомерны ли действия директора предприятия? Допускается ли разделение рабочего дня на части для водителей автотранспорта?

7. Бухгалтер Семко вернулась из отпуска по беременности и родам. Длительность отпуска – 126 календарных дней. В этот же день она подала заявление о предоставлении ей очередного ежегодного отпуска. Администрация отказала Семко на том основании, что в целом она работала на предприятии меньше 6 месяцев и ежегодный отпуск ей не положен.

Правомерен ли отказ?

8. Инженер Андреев находился в служебной командировке с 3 по 10 января. После возвращения, он начал требовать предоставления ему двух дней отдыха (вместо выходного дня и праздничного дня 7 января) или оплатить эти дни в двойном размере.

Подлежит ли требование удовлетворению? Какие гарантии установлены для лиц, которые направляются в командировки?

Занятие 7

Семинар – 2 часа

Оплата труда

1. Тарифная система оплаты труда, ее основные элементы.
2. Виды систем оплаты труда.
3. Гарантийные и компенсационные выплаты.

Методические указания

Студенты продолжают углублять свои знания по трудовому праву. При изучении данной темы они должны уяснить суть тарифной системы оплаты труда, ее основные элементы. Определить, какие существуют системы оплаты труда.

При подготовке на третий вопрос следует разобраться с многочисленными разновидностями гарантийных и компенсационных выплат и их отличием от заработной платы и других выплат, которые предоставляются на предприятии, учреждении, организации.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. О практике применения судами законодательства об оплате труда. Постановление Пленума Верховного Суда Украины № 13 от 24.12.1999 г.

3. Инструкция о служебных командировках в Украине и за границу. Приказ Минфина Украины № 59 от 13.03.1998.

4. Об оплате труда: Закон Украины № 108/95-ВР от 24.03.1995 г. // Право и практика. – № 13. – 2003. – С. 3–13.

Задания для самостоятельной работы

1. Решить ситуационные задания по данной теме;
2. Составить по данной теме ситуационную задачу с аргументированным авторским решением, со ссылками на конкретные статьи трудового законодательства. Студент должен быть готов выступить на семинарском занятии по подготовленной задаче и обосновать принятое решение, доказать правоту своей позиции.

Ситуационные задания

1. В связи с изменениями в организации производства и труда на производственном объединении «Электрон» было проведено массовое сокращение работников. В числе других 12 апреля 2008 г. был уволен заводделом Реймер. Администрация выдала ему трудовую книжку, однако расчетов не произвела, мотивируя тем, что у предприятия на счету нет денег. Так же администрация повела себя и по отношению к другим сокращенным работникам.

Реймер не смог устроиться на работу, зарегистрировавшись в службе занятости, оформив статус безработного и получал помощь по безработице. Через год 12 апреля 2009 г. Реймер снова обратился с заявлением к администрации ПО «Электрон» с требованием рассчитаться с ним. В ответ главный бухгалтер предложил ему рассчитаться каким-либо прибором с предприятия. Реймер отказался и обратился к адвокату.

Выступите в роли адвоката. Разъясните Реймеру его трудовые права. Подсчитайте, какую сумму задолжало ему предприятие, если на момент увольнения Реймера его зарплата была 1900 грн., зарплата не была выплачена за два месяца до увольнения.

2. Приказом начальника строительно-монтажного управления инженер Гусев на протяжении месяца занимал должность главного инженера, который находился в отпуске. Бухгалтер Савельева занимала должность главного бухгалтера, отсутствующего из-за болезни.

В каком порядке оплачивается выполнение обязанностей временно отсутствующих работников?

3. Санитарка городской больницы Липова, которая имела месячный оклад 490 грн., поступила по совместительству на работу гардеробщицей в НИИ с таким же должностным окладом. Однако директор института отказался оплачивать Липовой полную ставку гардеробщицы, объясняя, что оплата труда по совместительству не может превышать половины полного оклада, установленного за основную работу.

Законен ли отказ директора института в оплате полного оклада? Как оплачивается труд совместителей?

4. Санитарка фельдшерского пункта Токарева обратилась в КТС с заявлением о начислении ей дополнительной оплаты за совмещение профессий, которое состояло в том, что она кроме своей основной работы выполняла обязанности истопника.

Представитель собственника против выплаты возражал на том основании, что Токарева выполняла последнюю работу по своей инициативе в то время, когда не была загружена основной работой, и собственник этой работы ей не поручал.

Подлежит ли удовлетворению заявление Токаревой? Есть ли в данном случае совмещение профессий? Как оплачивается совмещение профессий?

Занятие 8

Семинар – 2 часа

Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Основания материальной ответственности.
2. Полная и ограниченная материальная ответственность.
3. Порядок возмещения ущерба.

Методические указания

Подготовка первого вопроса предполагает понимания условий наступления материальной ответственности, при отсутствии хотя бы одного из которых, работник не может быть привлечен к ответственности.

Четко следует разграничить два вида материальной ответственности. Для этого необходимо разобраться со случаями привлечения к каждому из видов. Лучше всего это сделать, используя примеры из практики.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. О порядке заключения письменных договоров о полной материальной ответственности рабочих и служащих... Постановление Совета Министров СССР № 889 от 3.10.1997 г.

3. Об утверждении перечня должностей и работ..., с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности... Постановление Госкомитета Совета Министров СССР по труду и соц. вопросам № 447/24. от 20.12.1977 г.

4. О судебной практике по делам о возмещении ущерба, причиненного предприятиям, учреждениям, организациям их работниками. Постановление Пленума Верховного Суда Украины № 14 от 24.12.1992 г.

5. О практике рассмотрения судами трудовых споров. Постановление Пленума Верховного Суда Украины № 8 от 6.11.1992.

6. Стеценко В. Материальная ответственность персонала / В. Стеценко, И. Воловенко // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module>.

Задания для самостоятельной работы

1. Решить ситуационные задания по данной теме.

2. Составить по данной теме ситуационную задачу с аргументированным авторским решением, со ссылками на конкретные статьи трудового законодательства. Студент должен быть готов выступить на семинарском занятии по подготовленной задаче и обосновать принятое решение, доказать правоту своей позиции.

3. Подготовить сообщение на тему:

✓ «Материальная ответственность собственника за вред, причиненный работнику».

Ситуационные задания

1. Во время рабочей смены токарь 5 разряда Гонтарь, член бригады, переведенной на арендный подряд, в результате небрежности повредил станок с цифровым управлением. Станок простоял пять дней в связи с ремонтом. За ремонтные работы было уплачено 6600 грн., простой станка обошелся в 2800 грн. ущерба. Эти суммы были отнесены на хозрасчетную прибыль бригады, что соответственно сказалось на оплате труда членов бригады.

Совет бригады поставил перед администрацией вопрос о привлечении Гонтаря к материальной ответственности и возмещении ущерба в полном размере. Средний заработок Гонтаря составляет 3 200 грн.

Гонтарь возражал против возмещения ущерба в полном размере, мотивируя тем, что он причинил ущерб по небрежности. Кроме того, он считал, что его средний заработок меньше, так как в него не должны включаться доплаты за совмещение профессий фрезеровщика и надбавка за высокое мастерство.

Решите трудовой спор.

2. В строительной организации отсутствовало помещение для хранения личных вещей и одежды работников. Работники переодевались в одной из комнат дома, который ремонтировали. У одного из работников пропала куртка и сумка, в которой находилось 300 грн. По этому факту было возбуждено

уголовное дело, однако в связи с невозможностью установить лицо, которое совершило кражу, работник обратился к директору организации с заявлением о выплате стоимости украденного имущества. Директор отказал, так как вина лежит на лице, которое совершило кражу.

Дайте правовую оценку действиям директора. Подлежит ли удовлетворению заявление работника?

3. Хомякова работает в фирме, которая занимается цифровой фотографией. На работу ее не оформляют, так как она еще неопытный работник. Работодатель принуждает ее подписать договор о полной материальной ответственности.

Правомерны ли действия работодателя?

4. Программист Фурсов 15 мая 2015 г. повредил на предприятии клавиатуру компьютера, пролив на нее кофе. Работодатель узнал об этом 16 мая, но вынужден был в этот день уехать в командировку и распоряжение о возмещении материального ущерба он подписал только по возвращении, 5 июня. Фурсов отказался возмещать ущерб, мотивируя это тем, что работодатель не имеет право возлагать на него ответственность. Руководитель обратился за консультацией к юристу на предприятии.

Каков будет ответ юриста?

5. Лаборант Воронков, проводил лабораторные исследования, подключил прибор к сети напряжения и вследствие перепадов напряжения последний сгорел и был приведен в полную непригодность и еще был поврежден лабораторный стол. Приказом директора на Воронкова была возложена обязанность возместить причиненный ущерб в полном размере. Воронков возражал, указывая на то, что прибор он испортил случайно.

Какую ответственность может нести Воронков за порчу прибора?

6. Прораб Уваров не распорядился и не обеспечил бригаду цементом, вследствие чего бригада не работала полный рабочий день. За время простоя работникам было выплачено 4 520 грн. Директор треста издал приказ про вычет из зарплаты Уварова всей суммы, выплаченной работникам. Месячная ставка Уварова составляет 4 650 грн., а средний заработок – 4 620 грн. Уваров обратился в КТС.

Есть ли основание и условия для материальной ответственности? Решить спор.

7. Водитель коллективного сельскохозяйственного предприятия Легов использовал без разрешения администрации автомашину в личных целях и попал в аварию. Стоимость ремонта составила 2 850 грн. Кроме того, вследствие дождя на току погибло зерно стоимостью 5 800 грн., которое нечем было вывезти. Директор подал иск про вычет с водителя 8 650 грн.

Подлежит ли иск удовлетворению и в каком объеме?

8. Программист Никонов без разрешения администрации взял домой без разрешения собственника персональный компьютер, чтобы продолжать там начатую работу. Дома компьютер был подменён. Собственник предъявил иск к Никонову на сумму 5 200 грн.

В каком размере Никонов должен нести материальную ответственность?

9. У бухгалтера Бойко из служебного кабинета во время обеденного перерыва была украдена шуба стоимостью 10 300 грн. Она требовала уплаты администрацией компенсации, но ей было отказано на том основании, что шубу было украдено не из мест, специально отведённых для хранения личных вещей работников.

Бойко обратилась с иском в суд, указывая, что в административном отделе завода вообще нет специального места для хранения личных вещей работников, а все вещи хранятся в служебных кабинетах, в оборудованных для этого платяных шкафах.

Полежит ли иск удовлетворению? Если да, то в каком размере?

10. Работая начальником участка, Иванов подписал договор о полной материальной ответственности. На данный момент он работает в том же подразделении, но на другой должности, не связанной с материальной ответственностью. На заявления Иванова с просьбой расторгнуть договор о материальной ответственности руководитель не реагирует, а наоборот, вынуждает его выписывать на себя материальные ценности. За невыполнение его указаний руководитель угрожает увольнением.

Как решить этот спор?

Занятие 9

Семинар – 2 часа

Индивидуальные трудовые споры

1. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.
2. Причины и условия возникновения трудовых споров.

Методические указания

При изучении данной темы студентам необходимо определить причины и обстоятельства, при которых возникают индивидуальные трудовые споры, а также момент их возникновения.

Следует разграничить индивидуальные трудовые споры, которые решаются в комиссии по трудовым спорам (КТС) и те, которые могут решаться только в суде.

Студентам необходимо изучить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, знать в каких случаях допускается поворот исполнения решения суда по трудовым спорам (ст.239 Кзот Украины).

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. О практике рассмотрения судами трудовых споров. Постановление Пленума Верховного Суда Украины № 8 от 6.11.1992.

3. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров: Утв. Указом Президиума Верхов. Совета СССР от 20.05.1974 г. (с изм., внесен. Указом от 26.01.1983 г.) // Право и практика. – № 14. – 2004. – С. 3–18.

Задания для самостоятельной работы

1. Решить ситуационные задания по данной теме.

2. Составить по данной теме ситуационную задачу с аргументированным авторским решением, со ссылками на конкретные статьи трудового законодательства. Студент должен быть готов выступить на семинарском занятии по подготовленной задаче и обосновать принятое решение, доказать правоту своей позиции.

Ситуационные задания

1. К юрисконсульту обратились с предприятия «Вектра» с вопросом о том, в компетенцию каких органов входит рассмотрение следующих трудовых споров:

- о восстановлении на работе по заявлению работника, уволенного по результатам испытания;

- между собственником и профкомом о пересмотре и введении новых норм выработки;

- по заявлению работника о признании недействительными условий трудового договора, которые противоречат законодательству о труде;

- между работниками и директором о выплате вознаграждения по результатам работы за год.

Каков будет ответ юрисконсульта?

2. Кузина подала иск к районной ветеринарной больнице о восстановлении на работе и взыскании оплаты за время вынужденного прогула. Истец работала заведующей лабораторией ветеринарно-санитарной экспертизы и была уволена по п.1 ст 40 Кзот в связи с ликвидацией лаборатории.

В суде было установлено, что лаборатория не была ликвидирована. Она была переподчинена другому органу. Профиль работы лаборатории не изменился, круг обязанностей истца остался тем же.

Законно ли увольнение Кузиной?

3. Преподаватель математики Раков был уволен по результатам аттестации как не соответствующий должности. В процессе рассмотрения его жалобы о незаконном увольнении было установлено, что Раков не был ознакомлен с аттестационным листом и отзывом-характеристикой.

Указать явные правовые последствия нарушения процедурных норм аттестации.

Занятие 10

Для самостоятельного изучения – 6 часов

Трудовая дисциплина

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Понятие дисциплинарного нарушения.
3. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Методические указания

Самостоятельное изучение данной темы курса требует от студентов тщательного усвоения ряда моментов. Студентам необходимо понять значение методов обеспечения дисциплины труда. Уметь классифицировать обязанности работника и собственника или уполномоченного им органа.

Выяснить порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, порядок снятия дисциплинарной ответственности, какие органы имеют право применять дисциплинарные наказания.

Важным способом обеспечения трудовой дисциплины являются поощрения работника.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Типовые правила внутреннего распорядка дня работников государственных учебно-воспитательных заведений Украины. Приказ М-ва образования № 455 от 20.12.93 г. // Право и практика. – 2001.– № 18.– С. 69-78.

Ситуационные задания

1. При утверждении правил внутреннего трудового распорядка АО «Ятрань» было предложено в перечень мер дисциплинарных наказаний включить такие: замечание, предупреждение, выговор, строгий выговор, увольнение.

Правомерна ли такое предложение?

В каком порядке утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

2. В правилах внутреннего трудового распорядка ООО «Ректа» содержатся пункты, которые предусматривают лишение отпуска за прогул без уважительных причин, наложение штрафа в размере двух минимальных заработных плат на лицо, которое появилось на работу в нетрезвом состоянии, а также за нарушение трудовой дисциплины лишение премий, предусмотренных системой оплаты труда.

Дайте правовую оценку указанным положениям.

3. Токарь Рябцев, который работал в ООО «Проммонтаж», допустил грубое нарушение технологической дисциплины, за что ему был объявлен выговор, снижен квалификационный разряд, а работу над продукцией, которая оказалась браком, не оплатили. Также на Рябцева была возложена материальная ответственность за причиненный ущерб.

Рябцев обратился к юрисконсульту предприятия с вопросом о правомерности применения к нему одновременно четырех наказаний.

Какой ответ должен дать юрисконсульт?

4. Преподаватель института Лазаренко согласно расписания был занят в институте в декабре 3 дня в неделю. В среду после работы он выехал в соседний город, чтобы посетить местную библиотеку и собрать материал для диссертации. Возвратился он в воскресенье.

В субботу, в связи с болезнью преподавателя Точки к нему домой был отправлен курьер, с распоряжением от заведующего кафедрой заменить больного преподавателя. Жена Лазаренко заявила, что муж уехал в другой город и будет только завтра. В понедельник ректор объявил выговор Лазаренко обжаловал его, указав, что дисциплину он не нарушал.

Допустил ли нарушение своих обязанностей Лазаренко? Как решить дело?

5. Носов работал водителем в Харьковском автотранспортном предприятии. За нарушение правил дорожного движения ГАИ лишила его прав на один год. В связи с этим директор предприятия перевёл его разнорабочим. Носов отказался от этой работы и по согласию с профсоюзным комитетом он был уволен по п.3 ст. 40 КЗоТ. Носов обратился с иском в суд о восстановлении на работу с выплатой среднего заработка за вынужденный прогул.

Допустил ли Носов нарушение своих обязанностей? Имеет ли место в его действиях систематичность нарушения дисциплины труда? Каким должно быть решение суда?

6. Демидов работал в техникуме преподавателем физкультуры. Приказом директора от ноября 2004 его уволили за прогулы, совершённые с 10 декабря 2003 года. Демидов считал увольнение неправильным: прогулы он совершил почти год назад. Демидов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе и выплате ему за вынужденный прогул.

Как решить дело?

Занятие 11

Семинар – 2 часа

Для самостоятельного изучения – 4 часа

Коллективные договоры и соглашения

1. Понятие коллективного договора и его стороны.
2. Порядок заключения коллективного договора и его содержание.
3. Социально-экономические соглашения.

Методические рекомендации

При изучении данной темы студенты должны получить представление о принципе социального партнерства в Украине и его соотношении с коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений. Ознакомиться с содержанием коллективных соглашений разного уровня, порядком их заключения и контролем за выполнением условий данных соглашений.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. О коллективных договорах и соглашениях: Закон Украины № 3356-XII от 01.07.93 г. // Бухгалтер. – № 18. – 2000. – С. 53–56.

3. Об организациях работодателей: Закон Украины № 2436-III от 24.05.2001 г. // Праця і зарплата. – 2001. – Лип. (№ 25). – С. 4–7; Налоги и бухгалт. учет. – № 57. – 2001. — С. 3–12.

4. Генеральное соглашение между Кабмином Украины, всеукраинскими объединениями организации работодателей и предпринимателей и всеукраинскими профсоюзами и профобъединениями на 2010-2012 гг. от 9.11.2010 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10>.

Задания для самостоятельной работы

1. Решить ситуационные задания по данной теме.
2. Подготовить реферат на одну из тем:
 - ✓ «Правовой статус организаций предпринимателей в Украине и за рубежом»,
 - ✓ «Профсоюзы, их полномочия по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде».

Ситуационные задания

1. В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном предприятии в профорганах трёх профсоюзов, созданных на предприятии, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров. В частности вопрос, должен ли каждый профсоюзный орган вести переговоры отдельно от имени своих работников или создать общую комиссию?

Решите данный вопрос, аргументирую свой ответ.

2. Во время проверки прокуратурой г. Харькова соблюдения действующего законодательства о законности заключения коллективных договоров на некоторых предприятиях города было установлено, что некоторые коллективные договоры имели пункт: «администрация признаёт профсоюзный комитет, который подписал коллективный договор, единственным представителем работников данного предприятия».

Законно ли данное положение?

3. Собственник и профсоюз магазина «Гастроном», учитывая предложения, которые поступили от работников магазина, разработали проект коллективного договора.

После обсуждения проекта договора на общем собрании коллектива был заключён коллективный договор, в который включены такие положения

- предоставлять работникам социальные отпуска (свадьба – 3 дня, похороны – 3 дня) Проводить выплату помощи на обрядовые услуги при наличии необходимых документов и денежных средств;

- контролировать исполнение трудовой дисциплины работниками магазина, применять к нарушителям административные меры воздействия согласно с законом о труде;
- заработная плата выплачивается по месту работы по мере поступления денежных средств на расчетный счет магазина;
- все работники обязаны без разрешения администрации не находиться в помещении магазина в нерабочее время по причинам, не связанным с работой, а также не брать на рабочее место посторонних лиц.

Законны ли данные положения? Аргументировать свою точку зрения, ссылаясь на закон.

4. Работника АО «Хартрон» Кулика за нарушение трудовой дисциплины привлекли к дисциплинарной ответственности и лишили премии (эта мера была предусмотрена коллективным договором). Кулик в ст. 149 Кзот Украины нашёл такое положение: за каждое нарушение трудовой дисциплины может применяться только одно дисциплинарное взыскание. Он обратился к юрисконсульту.

Какой ответ должен дать ему юрисконсульт?

Занятие 12

Для самостоятельного изучения – 2 часа

Правовой статус организаций работодателей. Профессиональные союзы

1. Право работников на объединение в профсоюзы.
2. Функции профсоюзов. Гарантии прав профсоюзов.
3. Цель и задачи организаций работодателей и их полномочия.

Методические рекомендации

Данная тема предназначена для самостоятельного изучения. Следует обратиться к нормативно-правовым актам, регулирующим деятельность профсоюзов и организаций работодателей, в которых содержится исчерпывающая информация по рассматриваемой теме.

Студентам следует ответить на такие вопросы, как целесообразность объединения работников и работодателей в отдельные организации, необходимость сотрудничества между ними и государством.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. О коллективных договорах и соглашениях: Закон Украины № 3356-ХІІ от 01.07.93 г. // Бухгалтер. – № 18. – 2000. – С. 53–56.

3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности. Закон Украины от 15.09.1999 г.

4. Генеральное соглашение между Кабмином Украины, всеукраинскими объединениями организации работодателей и предпринимателей и всеукраинскими профсоюзами и профобъединениями на 2010-2012 гг. от 9.11.2010 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10>.

Занятие 13

Для самостоятельного изучения – 2 часа

Коллективные трудовые споры

1. Причины и момент возникновения коллективных трудовых споров.
2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
3. Органы, рассматривающие коллективные трудовые споры.

Методические указания

Важным вопросом является момент возникновения коллективного трудового спора. Следует понять причины, по которым возникают такие споры. Проанализировав Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», необходимо выяснить порядок разрешения коллективных трудовых споров.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов). Закон Украины от 3.03.1998 г.

2. Положение о порядке определения сторон коллективного трудового спора... Приказ Национальной службы посредничества и примирения № 493 от 27.10.2003 г. № 493.

3. Положення про порядок залучення до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування: Затв. Наказом Нац. служби посередництва і примирення № 178 від 5.05.2003 р, // Справ. кадровика. – № 8. – 2003. – С. 8–11.

4. Концепція становлення і розвитку консультаційних послуг Національної служби посередництва і примирення: Затв. наказом Нац. служби посередництва і примирення № 429 від 25.12.2002 р, // Справ. кадровика. – № 9. – 2003. – С. 17–20.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ПО КУРСУ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. О коллективных договорах и соглашениях : Закон Украины № 3356-XII от 01.07.93 г. // Бухгалтер. – № 18. – 2000. – С. 53–56.
3. Об организациях работодателей : Закон Украины № 2436-III от 24.05.2001 г. // Голос Украины. – 2001. – 26 июня. – С. 6–7;
4. Доходы студента на работе могут облагаться при условии ведения трудовой книжки]: Письмо Гос. налоговой администрации Украины № 7387/6/17-0516 от 04.11.2002 г. // Бухгалтер. – № 44. – 2002. – С. 26–27; Налоги и бухгалт. учет. – 2003. – 10 февр. (№ 3). – С. 4.
5. Типовые правила внутреннего распорядка дня работников государственных учебно-воспитательных заведений Украины. Приказ М-ва образования № 455 от 20.12.93 г. // Право и практика. – № 18. – 2001. – С. 69-78.
6. О порядке заключения письменных договоров о полной материальной ответственности рабочих и служащих... Постановление Совета Министров СССР № 889 от 3.10.1997 г.
7. Об утверждении перечня должностей и работ..., с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности... Постановление Госкомитета Совета Министров СССР по труду и соц. вопросам № 447/24 от 20.12.1977 г.
8. О судебной практике по делам о возмещении ущерба, причиненного предприятиям, учреждениям, организациям их работниками. Постановление Пленума Верховного Суда Украины № 14 от 24.12.1992 г.
9. Инструкция о служебных командировках в Украине и за границу. Приказ Минфина Украины № 59 от 13.03.1998 г.
10. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, учреждениях, организациях народного хозяйства. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 30.05.1985 г.
11. О вахтовом методе организации работ. Положение, утверждённое постановлением Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам, Министерства охраны здоровья СССР от 31.12.1987 г.
12. О дежурствах на предприятиях. Постановление секретариата ВЦСПС от 2.04.1954 г.
13. Применение контрактной формы трудового договора. Письмо Министерства труда и социальной политики // Бухгалтерия. – № 35. – 2001. – С. 23–35.

14. Методические рекомендации о правовом обеспечении контрактной формы трудового договора и сферы его применения. Министерство юстиции Украины. Письмо № 32-8/473 от 28.03.2000 г. // Бухгалтерия. – № 53. – 2000. – С. 23–35.

15. О порядке и условиях совмещения профессий (должностей). Постановление Совета Министров СССР от 04.12.1981 г.

16. О совмещении профессий и должностей... Письмо Министерства труда и социальной политики № 02-3/2091-018-2 от 06.05.2001 // Праця і зарплата. – № 25. – 2001.

17. Относительно работы по совместительству. Письмо Министерства труда и социальной политики № 06/2-4/6 от 16.01.2003; № 3 36-298 от 13.10.2004

18. О надбавках к должностным окладам за особый характер работы и интенсивность труда: Постановление Каб. Министров Украины № 783 от 4.10.1995 г. // Право и практика. – № 15. – 2004. – С. 88–89.

19. Об оплате труда : Закон Украины № 108/95-ВР от 24.03.1995 г. (с изм. и доп., согласно Законам Украины №20/97-ВР от 23.01.1997 г., №1766-III от 01.06.2000 г., № 2056-III от 19.10.2000 г., № 96-IV от 11.07.2002 г. // Право и практика. – № 13. – 2003. – С. 3–13.

20. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров: Утв. Указом Президиума Верхов. Совета СССР от 20.05.1974 г. (с изм., внесен. Указом от 26.01.1983 г.) // Право и практика. – № 14. – 2004. – С. 3–12.

21. Положення про порядок залучення до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування: Затв. Наказом Нац. служби посередництва і примирення № 178 від 5.05.2003 р. // Справ. кадровика. – № 8. – 2003. – С. 8–11.

22. Концепція становлення і розвитку консультаційних послуг Національної служби посередництва і примирення: Затв. наказом Нац. служби посередництва і примирення № 429 від 25.12.2002 р. // Справ. кадровика. – № 9. – 2003. – С. 17–20.

23. Концепція соціального забезпечення населення України : Затв. Постановою Верховної Ради України від 21 груд. 1993 р. // Відомості ВР України. – № 6. – 1994. – Ст.31

24. Указ Президента України «Про основні напрямки соціальної політики України до 2004 року» від 24 травня 2000 р. // Офіційний вісник України. – № 21. – 2000. – Ст.858.

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПО КУРСУ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

1. Понятие права на труд и его гарантии в соответствии с Конституцией Украины и законодательством о труде.
2. Предмет трудового права.
3. Понятие и виды источников трудового права.
4. Понятие и классификация субъектов трудового права, их правовой статус.
5. Понятие и сфера действия коллективного договора.
6. Стороны коллективного договора.
7. Содержание коллективного договора.
8. Порядок заключения коллективного договора.
9. Принцип социального партнерства.
10. Коллективные соглашения: понятие и стороны.
11. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых соглашений, связанных с трудом.
12. Юридические гарантии при приеме на работу.
13. Условия трудового договора: установленные законодательством, соглашением сторон.
14. Понятие и характеристика трудовой функции как условия трудового договора.
15. Порядок испытания при принятии на работу и его правовое значение.
16. Контракт как особая форма трудового договора и сфера его применения.
17. Гарантии трудовых прав работников при заключении, изменении и прекращении трудового договора.
18. Понятие совместительства и его отличие от совмещения профессий.
19. Совмещение профессий.
20. Особенности правового регулирования труда временных работников.
21. Особенности правового регулирования труда сезонных работников.
22. Понятие и виды переводов на другую работу.
23. Перемещение и его отличие от перевода на другую работу.
24. Существенные условия труда: их понятие. Порядок изменения и правовые последствия.
25. Расторжение трудового договора по инициативе работника и его отличие от расторжения трудового договора по соглашению сторон.
26. Классификация оснований расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа.
27. Расторжение трудового договора по инициативе лиц, которые не являются стороной трудового договора.
28. Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа по основаниям, связанным с виновными действиями работника.
29. Трудовая книжка работника, порядок ее оформления.

30. Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа по основаниям, не связанным с виновными действиями работника.

31. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа с отдельными категориями работников.

32. Отстранение работника от работы и его отличие от расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа.

33. Порядок предоставления профсоюзным органом предварительного согласия на расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа.

34. Сроки расчета при увольнении.

35. Ответственность собственника или уполномоченного им органа за задержку расчета при увольнении.

36. Понятие и виды рабочего времени, их сравнительная характеристика.

37. Характеристика нормального и сокращенного рабочего времени.

38. Сравнительная характеристика неполного рабочего времени.

39. Сравнительная характеристика сокращенного рабочего времени.

40. Сверхурочные работы и дежурства.

41. Вахтовый метод организации работ и работа сменами.

42. Скользящий график работы и разделение рабочего дня на части.

43. Виды учета рабочего времени.

44. Отпуска: понятие, виды.

45. Порядок предоставления отпуска.

46. Право работника на отпуск и порядок его реализации.

47. Оплата труда и ее правовое регулирование.

48. Понятие заработной платы.

49. Государственное регулирование заработной платы.

50. Тарифная система и ее элементы.

51. Системы оплаты труда: повременная и сдельная.

52. Премияльная система оплаты труда.

53. Доплаты и надбавки.

54. Гарантийные и компенсационные выплаты.

55. Удержания из заработной платы и их ограничения.

56. Понятие дисциплины труда.

57. Правовые способы обеспечения дисциплины труда.

58. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины и порядок их применения.

59. Основания и условия материальной ответственности работников.

60. Случаи полной материальной ответственности работников за вред, причиненный предприятию.

61. Ограниченная материальная ответственность работников.

62. Порядок возмещения материального ущерба, причиненного работником.

63. Понятие и виды трудовых споров.
64. Порядок разрешения трудовых споров.
65. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
66. Организация комиссий по трудовым спорам, их компетенция.
67. Порядок выполнения решений КТС.
68. Коллективные трудовые споры: предмет, стороны, момент возникновения.
69. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов).
70. Национальная служба посредничества и примирения, ее значение в регулировании коллективных трудовых споров.

ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ ЭССЕ

Эссе (франц. *essai* – опыт, набросок) – вариант философской, литературно-критической, историко-биографической, публицистической прозы, сочетающей подчеркнуто индивидуальную позицию автора с непринужденным изложением, ориентированным на разговорную речь.

Для передачи личностного восприятия автор эссе привлекает многочисленные примеры, проводит параллели, подбирает аналогии и использует ассоциации.

Содержание основной части эссе предполагает постановку проблемы, развитие аргументации *pro&contra* и анализа имеющихся данных и позиций по этому вопросу.

Заключительная часть эссе включает краткое изложение основных аргументов, а также такой важный элемент, как указание на применение данного исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТА

Реферат (от латинского *refere* – докладывать, сообщать) – это короткое изложение содержания прочитанной научной статьи или статей, прочитанной книги; сообщение по итогам изучения научной проблемы; доклад на определенную тему, который освещает ее вопросы на основе обзора литературных и других источников.

Готовится реферативное сообщение для более глубокого понимания группой тех или иных сложных или важных для учебного курса проблем, но в любом случае не для преподавателя и не для оценки.

Реферат должен быть:

- интересным (для автора и для группы);
- содержательным (т.е. нести новую, значимую информацию);
- понятным;
- изложенный доступным, четким языком;
- по времени изложения 10–12 мин.

ПРИМЕР СОСТАВЛЕНИЯ ЗАДАЧИ С АРГУМЕНТИРОВАННЫМ РЕШЕНИЕМ

Приказ о принятии на работу с 19 января менеджера Сомова был издан 5 января. 10 января Сомов поставил перед собственником требование вернуть ему трудовую книжку, так как он нашёл другую работу. Собственник ему отказал, объяснив, что Сомов обязан был предупредить его об увольнении за 2 недели. 19 января Сомов не приступил к работе, по причине чего был издан приказ об увольнении за прогул. Получив трудовую книжку и увидев запись в ней, Сомов обратился с иском в суд про смену формулировки в трудовой книжке.

Какое решение должен вынести суд? Кто имеет право менять формулировку в трудовой книжке?

Одним из условий трудового договора является договоренность сторон о начале работы. Однако взаимные права и обязанности возникают у сторон только после того, как работник фактически приступил к выполнению работы, согласно ст. 24 КЗоТ Украины. А поскольку Сомов не приступил к работе, а, следовательно, трудовое правоотношение не реализовано, обязанности у работника не возникли (в том числе и подчинение правилам внутреннего трудового распорядка), то уволить его за прогул нельзя.

Выходом из данной ситуации является отмена приказа о приеме на работу в связи с тем, что работник не приступил к работе. Сомову необходимо было отправить почтовое уведомление о необходимости получения трудовой книжки.

Навчальне видання

ТРУДОВЕ ПРАВО

для студентів, що навчаються за напрямом підготовки
6.030504 – «Економіка підприємства»
факультетів «Бізнес-управління»
та заочно-дистанційного навчання
(російською мовою)

У п о р я д н и к **ВОЙНО-ДАНЧИШИНА** Ольга Леонідівна

В авторській редакції
Комп'ютерний набір О. Л. Войно-Данчишина

Підписано до друку 04.11.2015. Формат 60×84/16.
Папір офсетний. Гарнітура «Таймс».
Ум. друк. арк. 2,79. Обл.-вид. арк. 3,70.
Тираж 90 пр. Зам. №

План 2015/16 навч. р., поз. 12 у переліку робіт кафедри

Видавництво
Народної української академії
Свідоцтво № 1153 від 16.12.2002.

Надруковано у видавництві
Народної української академії

Україна, 61000, Харків, МСП, вул. Лермонтовська, 27.