

Семинарское занятие № 1
по дисциплине «Трудовое право»

направлено на изучение и закрепление темы «Трудовой договор»
для слушателей, обучающихся по специальности 1-24 01 71 Правоведение, Института
повышения квалификации и переподготовки
БрГУ им. А.С. Пушкина

Задание семинарского занятия выполняется по вариантам.

1. Вариант выполняют слушатели, фамилии которых начинаются с первых букв с «А» по «И»
2. Вариант выполняют слушатели, фамилии которых начинаются с первых букв с «К» по «С»
3. Вариант выполняют слушатели, фамилии которых начинаются с первых букв с «Т» по «Я».

1. Вариант

1. Выполните тестовые задания, выбрав верные ответы:

1. Трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения:
 - а) с домашним работником, состоящем в близком родстве с нанимателем;
 - б) с сезонным работником, состоящим в близком родстве с нанимателем;
 - в) без намерения создать юридические последствия;
 - г) с инвалидом;
 - д) с временным работником.
2. Одним из обязательных документов для работника при устройстве на работу является:
 - а) справка о составе семьи;
 - б) диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке;
 - в) справка ЖЭС, подтверждающая прописку;
 - г) рекомендательное письмо;
 - д) характеристика с предыдущего места работы.
3. Нанимателем может быть:
 - а) только физическое лицо, достигшее определенного возраста;
 - б) только юридическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником;
 - в) юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником;
 - г) не только граждане Республики Беларусь, но и иностранцы, и лица без гражданства.
4. Каков максимальный срок временного перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью:
 - а) без согласия работника на срок до одного месяца;
 - б) без согласия работника на срок от одного до трех месяцев;
 - в) без согласия работника на срок от одного до шести месяцев;
 - г) без согласия работника на срок до одного месяца, но по соглашению сторон срок может быть увеличен.
5. Запрещается перевод работника:
 - а) органами опеки и попечительства;
 - б) лечебно-профилактическим учреждением по состоянию здоровья;
 - в) судом;
 - г) комиссией по трудовым спорам;
 - д) администрацией предприятия, по решению трудового коллектива.
6. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
 - а) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

- б) трудовая функция;
- в) дата начала работы;
- г) основные права и обязанности работника и нанимателя.

2. Решите задачи

1. Иванов был принят на работу с месячным испытательным сроком: по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в приказе о приеме на работу, датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Ивановым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия руководителя?
2. Строительная организация для проведения ремонтных работ систематически привлекает бригады, состоящие из специалистов по строительству и ремонту. Является ли бригада субъектом трудовых отношений?
3. Мишина потребовала, чтобы зарплату ее 16-летнего сына выплачивали ей, т.к. он тратит деньги не в интересах семьи. Права ли Мишина?

2. Вариант

1. Выполните тестовые задания, выбрав верные ответы:

1. Под изменением трудового договора понимается:
 - а) недействительность отдельных условий трудового договора;
 - б) изменение условий трудового договора;
 - в) изменение места работы или трудовой функции.
2. Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:
 - а) по инициативе работника;
 - б) по инициативе нанимателя;
 - в) по соглашению сторон трудового договора
 - г) только в случае, если это срочный трудовой договор.
3. Срок испытания не может превышать:
 - а) одного месяца;
 - б) двух месяцев;
 - в) трех месяцев;
 - г) шести месяцев.
4. Отказ в заключении трудового договора может быть...:
 - а) решен по соглашению сторон;
 - б) рассмотрен на заседании комиссии по трудовым спорам;
 - в) обжалован в суд;
 - г) нет правильного ответа.
5. Трудовой договор может быть заключен:
 - а) с гражданином, достигшим возраста 21 года;
 - б) с лицами, достигшими возраста 18 лет
 - в) с учащимся, достигшим возраста 12 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения;
 - г) в случае получения общего образования с лицом, достигшим возраста 14 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.
6. Заключение трудового договора с лицом от 14 до 16 лет допускается:
 - а) с письменного согласия одного из родителей;
 - б) если работа не является вредной для его здоровья и развития;
 - в) если есть разрешение общеобразовательной школы на работу;
 - г) если есть разрешение судебного исполнителя.

2. Решите задачи

1. Сидоров заключил договор с частным предприятием, по которому обязался выполнить за 20 дней столярные работы. В каких отношениях состоит Сидоров с данным нанимателем?
2. К начальнику отдела кадров ООО «Автотехно» с заявлением о приеме на работу обратились: подросток 17 лет, окончивший школу; молодой специалист, направленный на работу, на должность инженера по окончании ВУЗа. С просьбой о приеме на работу по совместительству обратился бухгалтер, работающий в столовой медицинского института. Какие документы должны представить вышеуказанные лица при поступлении на работу?
3. Организация отказала в трудоустройстве гражданину, имеющему инвалидность. При этом отказ был обоснован именно тем, что гражданин является инвалидом, и состояние его здоровья препятствует ему занимать указанную должность и осуществлять на ней трудовую деятельность, исполняя должностные обязанности в полном объеме. Правомерны ли действия организации?

3. Вариант

1. Выполните тестовые задания, выбрав верные ответы:

1. Что не относится к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, являющимися основаниями для прекращения трудового договора:
 - а) неизбрание на должность (в том числе по конкурсу);
 - б) представление работником нанимателю подложных документов при заключении трудового договора;
 - в) нарушение установленных правил приема на работу;
 - г) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.
2. За сколько дней стороны обязаны письменно уведомить друг друга о расторжении договора с предварительным испытанием:
 - а) за один месяц;
 - б) за три дня;
 - в) за две недели;
 - г) за неделю.
3. Переводом на другую работу признается:
 - а) отмена режима неполного рабочего времени и перевод работника на режим нормального рабочего времени;
 - б) поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки);
 - в) изменение наименования должности;
 - г) понижение установленного в трудовом договоре размера должностного оклада.
4. При перемещении требуется:
 - а) постановление суда;
 - б) согласие родителей для лиц, не достигших 16 лет;
 - в) согласие органа опеки и попечительства;
 - г) не подходит ни один из вышеперечисленных вариантов.
5. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается:
 - а) при заключении срочного трудового договора;
 - б) для работников, достигших 20 лет;
 - в) для временных и сезонных работников;
 - г) при наличии повестки из военкомата

5. В период предварительного испытания на работника:

- а) распространяется действие ТК;
 - б) не распространяется действие ТК;
 - в) распространяется действие ТК и иных актов законодательства о труде;
 - г) распространяется действие локальных нормативных актов нанимателя.
6. Недействительность отдельных условий трудового договора:
- а) влечет недействительность трудового договора в целом;
 - б) не влечет недействительности трудового договора в целом;
 - в) влечет недействительность той части трудового договора;
 - г) решается по согласованию сторон.

2. Решите задачи:

1. Иваненко был принят на работу в конструкторское бюро автомобильного завода с испытательным сроком 1 месяц в качестве инженера-конструктора с 11 октября по 10 ноября. Испытательный срок был оговорен в приказе, но отсутствовал в тексте трудового договора. 9 ноября директор завода устно объявил Иваненко, что они не успели выявить его деловых качеств, и решили еще на 1 месяц продлить испытательный срок. Иваненко согласился. Был издан соответствующий приказ. 2 декабря администрация завода издала приказ об увольнении Иваненко как не выдержавшего испытание, объяснив ему, что нельзя отказать молодому специалисту в приеме на работу. Иваненко обратился в суд. Какое решение вынесет суд? Обоснуйте свой ответ.

2. Администрация ООО «Астра» приняла на работу мужа гражданки Ковалевой, которая работала главным бухгалтером предприятия, на должность бухгалтера. Препятствуют ли родственные связи указанных граждан для принятия их на работу на данное предприятие?

3. Признанный недееспособным по решению суда Свиридов заключил трудовой договор с 16-летним Кузиным по поводу помощи в ведении домашнего хозяйства. Могут ли быть указанные граждане субъектами трудовых отношений?

Семинарское занятие № 2
по дисциплине «Трудовое право»

направлено на изучение и закрепление темы «**Рабочее время и время отдыха**»
для слушателей, обучающихся по специальности 1-24 01 71 Правоведение,
Института повышения квалификации и переподготовки
БрГУ им. А.С. Пушкина

Задание семинарского занятия выполняется по вариантам.

- 1 Вариант выполняют слушатели, фамилии которых начинаются с первых букв с «А» по «И»
2. Вариант выполняют слушатели, фамилии которых начинаются с первых букв с «К» по «С»
3. Вариант выполняют слушатели, фамилии которых начинаются с первых букв с «Т» по «Я».

1. Вариант

1. Выполните тестовые задания, выбрав верные ответы:

1. Неполное рабочее время – это:
 - а) часть установленной продолжительности рабочего времени, определяемая с соблюдением такой юридической процедуры, как наличие соглашения между конкретным работником и нанимателем в виде неполного рабочего дня, рабочей недели;
 - б) часть нормальной продолжительности рабочего времени (полного или сокращенного).
2. Продолжительность ежедневной работы (сменности) для несовершеннолетних от 14 до 16 лет не может превышать:
 - а) 2 часа 18 минут;
 - б) 3 часа 30 минут;
 - в) 4 часа;
 - г) 4 часа 36 минут.
3. Накануне государственных праздников и праздничных дней продолжительность работы работников сокращается:
 - а) на полчаса;
 - б) на 1 час;
 - в) на 2 часа;
 - г) на 2,5 часа.
6. Каким категориям работников наниматель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:
 - а) несовершеннолетним;
 - б) при переводе;
 - в) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящиеся на ее попечении) или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
 - г) работникам-надомникам.
4. Ночным считается время:
 - а) с 22 часов до 6 часов;
 - б) с 23 часов до 6 часов;
 - в) с 22 часов до 5 часов;
 - г) с 23 часов до 5 часов.
5. К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются:
 - а) работники старше восемнадцати лет;
 - б) беременные женщины;

- в) женщины, имеющие детей в возрасте 14 лет;
 - г) женщины, имеющие детей в возрасте 5 лет.
6. В каких случаях не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени:
- а) по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или с ведома нанимателя;
 - б) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены);
 - в) работниками по совместительству у того же нанимателя при исполнении другой функции, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;
 - г) во всех вышеперечисленных.

2. Решите задачи

1. В одном из медицинских учреждений между руководителем учреждения и работником, Морозовой, имеющей 3-летнего ребенка, возникли разногласия по поводу привлечения ее к работам в ночное время. Морозова обратилась в профсоюзный комитет с просьбой помочь в сложившейся ситуации. Как должен быть решен вопрос? Правы ли стороны?
2. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 2 часа остаться после смены для производства срочных работ. По выполнении поручения рабочие обратились к директору предприятия с требованием оплатить им сверхсрочную работу. Однако директор отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что рабочие не возражали поработать дополнительно. Какие нарушения трудового законодательства допущены?
3. Нестеров, имеющий годовалого ребенка, подал в отдел кадров заявление о выходе на работу до истечения отпуска по уходу за ребенком. Нестеров просил установить ему 7-ми часовой рабочий день, перерывы для кормления ребенка. Известно, что жена Нестерова находится в больнице после рождения ребенка. Какое решение должен принять начальник отдела кадров?

2. Вариант

1. Выполните тестовые задания, выбрав верные ответы:

1. Неполное рабочее время - это:
 - а) часть установленной продолжительности рабочего времени, определяемая с соблюдением такой юридической процедуры, как наличие соглашения между конкретным работником и нанимателем в виде неполного рабочего дня, рабочей недели;
 - б) часть нормальной продолжительности рабочего времени (полного или сокращенного).
2. Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено:
 - а) на неопределенный срок;
 - б) на определенный срок;
 - в) на летний период;
 - г) на период учебы.
3. Работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего распорядка или графика сменности, - это:
 - а) работа в ночное время;
 - б) работа в праздничные дни;
 - в) сверхурочная работа.
4. Порядок распределения нанимателем установленных Трудовым кодексом для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и

времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов, - это:

- а) режим ненормированного рабочего дня;
- б) режим рабочего времени;
- в) режим рабочего дня;
- г) суммированный учет рабочего времени.

5. Законодательством установлены следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня;
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) еженедельные выходные дни;
- г) праздничные дни;
- д) отпуск;
- е) перерыв на питание и отдых;
- ж) гибкое рабочее время.

6. Время для отдыха в период между окончанием рабочего дня (рабочей смены) и началом следующего рабочего дня (рабочей смены) - это:

- а) перерывы в течение рабочего дня;
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) еженедельные выходные дни.

2. Решите задачи

1. Инвалид 3 группы Куницын представил в отдел кадров рекомендацию МРЭК о работе с неполным рабочим временем и заявление о переводе на полставки по занимаемой в настоящее время должности. Какие действия должен предпринять работодатель?

2. Директор издал приказ об изменении режима рабочего времени. Если ранее работники трудились с 8.00 до 17.00 с обеденным перерывом с 12.00 до 13.00, то согласно нового приказа устанавливался рабочий день с 8.00 до 18.00 с обеденным перерывом с 12.00 до 14.00. Часть работников не согласилась работать в новом режиме, мотивировав это тем, что на изменение времени начала и окончания рабочего дня требуется их согласие. Правомерны ли действия работодателя?

3. Директор издал приказ о досрочном отзыве Иванова из отпуска с связи с производственной необходимостью. Иванов не вышел на работу и был уволен за прогул. Иванов обжаловал увольнение в суд. Какое решение должен вынести суд?

3. Вариант

1. Выполните тестовые задания, выбрав верные ответы:

1. Освобождение работника от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы - это:

- а) ежедневный (междусменный) отдых;
- б) еженедельные выходные дни;
- в) отпуск.

2. За работу в течение года (ежегодно) в связи с трудовой деятельностью работника для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей предоставляется:

- а) трудовой отпуск;
- б) социальный отпуск;
- в) дополнительный отпуск.

3. Отпуск по уважительным причинам личного и семейного характера является видом:

- а) дополнительного отпуска;
- б) социального отпуска;
- в) трудового отпуска..

4. К основным особенностям режимам гибкого рабочего времени относятся:
- а) он является специфической формой организации рабочего времени и может применяться повсеместно при всех режимах работы;
 - б) применяется как для отдельных работников, так и для коллективов;
 - в) важнейшим условием является полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов;
 - г) все вышеперечисленное.
5. Общая норма рабочего времени составляет:
- а) 30 часов в неделю;
 - б) 50 часов в неделю;
 - в) 40 часов в неделю.
6. Отличительными признаками времени отдыха являются:
- а) время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени;
 - б) время выполнения основных и подготовительных операций, перерывов, предусмотренных технологией, организацией труда, правилами его технического нормирования и охраны, а при их отсутствии - нанимателем по согласованию с профсоюзом;
 - в) время, в течение которого законодательство освобождает работника как от трудовых обязанностей, так и государственных поручений;
 - г) время, которое работник может использовать по своему усмотрению в целях удовлетворения своих интересов и восстановления работоспособности.

2. Решите задачи:

1. 15-летний учащийся школы Малышкин устроился работать курьером на период летних каникул с сокращенным рабочим днем. Работодатель не возражал против продолжения работы и в течение учебного года, но с неполным рабочим днем. Как изменится продолжительность рабочего времени, если учащийся работает в течение учебного года в свободное от учебы время?

2. Директор строительной организации по согласованию с профкомом издал приказ об увеличении на 2 часа продолжительности рабочего дня для рабочих-отделочников, занятых на строительстве городской больницы в связи с необходимостью сдачи объекта в установленный срок. Работникам устанавливалась за данный режим работы ежемесячная премия в размере 30 % тарифной ставки. Определите правомерность действий директора и профкома.

3. 16-летний Минин устроился на работу в марте. В июне потребовал предоставления очередного отпуска, а в июле – дополнительного отпуска без сохранения заработной платы. Правомерны ли требования работника?

**Семинарское занятие № 3
по дисциплине «Трудовое право»**

направлено на изучение и закрепление темы «Трудовая дисциплина.
Дисциплинарная ответственность работников »
для слушателей, обучающихся по специальности 1-24 01 71 Правоведение,
Института повышения квалификации и переподготовки
БрГУ им. А.С. Пушкина

Задание семинарского занятия выполняется по вариантам.

1. Вариант выполняют слушатели, фамилии которых начинаются с первых букв с «А» по «И»
2. Вариант выполняют слушатели, фамилии которых начинаются с первых букв с «К» по «С»
3. Вариант выполняют слушатели, фамилии которых начинаются с первых букв с «Т» по «Я».

1. Вариант

1. Выполните тестовые задания, выбрав верные ответы:

1. Трудовая дисциплина – это:
 - а) сознательное добросовестное выполнение работником своих трудовых обязанностей;
 - б) добровольное соблюдение установленного порядка, своевременное и точное исполнение приказов и распоряжений нанимателя;
 - в) обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей;
 - г) вынужденное соблюдение установленного порядка и исполнение приказов и распоряжений нанимателя.
2. Метод воздействия, стимулирующий субъекта права к такому поведению, которое соответствует его воле, – это:
 - а) убеждение;
 - б) принуждение;
 - в) выговор;
 - г) уговор.
3. Дисциплинарный проступок (легальное определение) – это:
 - а) противоправное, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей;
 - б) противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей;
 - в) несоблюдение работником трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка у определённого юридического лица;
 - г) в законодательстве о труде легальное определение термина «дисциплинарный проступок» не закреплено.
4. За совершение дисциплинарного проступка наниматель вправе применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:
 - а) замечание,
 - б) выговор,
 - в) увольнение,
 - г) все вышеперечисленные.
5. К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по следующим основаниям:
 - а) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

- б) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
 - в) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
 - г) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.
6. В соответствии с требованиями ТК при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:
- а) тяжесть совершенного проступка;
 - б) вина работника;
 - в) обстоятельства, при которых проступок был совершен;
 - г) предшествующее поведение работника.

2. Решите задачи

1. В правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных директором завода по согласованию с профсоюзным комитетом, было установлено, что:

- а) на основании положения о премировании нарушители трудовой дисциплины получают премии по итогам работы за месяц в уменьшенном до 50 % размере, а прогульщики лишаются премии полностью;
- б) любой работник в связи с простоем может быть переведен в филиал предприятия, расположенный в соседнем поселке, без его согласия на срок до шести месяцев, т.е. на все время простоя.

Правомерно ли включение названных положений в правила внутреннего трудового распорядка?

2. Секретарь Незнамова сдала документы для поступления в государственный университет. На заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы для подготовки к сдаче вступительных экзаменов работодатель ответил отказом. Тем не менее, за два дня до экзаменов Незнамова на работу не вышла. В объяснительной записке указала, что реализовала право, предусмотренное Трудовым кодексом. 139 Приказом директора Незнамова уволена за прогул. Незнамова обжаловала увольнение в суд. Какое решение вынесет суд?

3. За появление на работе в нетрезвом состоянии 4 января Пузыреву было объявлено замечание, за невыполнение задания в установленный срок 12 сентября – выговор. 15 апреля Пузырев на час раньше ушел с работы. В объяснительной указал, что цех простаивал из-за отсутствия электроэнергии и работы не было. Приказом директора Пузырев уволен за нарушение трудовой дисциплины. Увольнение обжаловано в суд. Какое решение вынесет суд?

2. Вариант

1. Выполните тестовые задания, выбрав верные ответы:

1. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:
- а) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка;
 - б) трех месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка;
 - в) шести месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка;
 - г) одного года со дня обнаружения дисциплинарного проступка.
2. По общему правилу при обжаловании дисциплинарного взыскания орган, рассматривающий трудовой спор, вправе:
- а) отменить дисциплинарное взыскание;
 - б) смягчить дисциплинарное взыскание;
 - в) усилить дисциплинарное взыскание;
 - г) наряду с дисциплинарным взысканием лишить премии на текущий квартал.
3. Можно ли применить к работнику несколько мер дисциплинарного взыскания за один дисциплинарный проступок?

- а) да, можно;
 - б) нет, нельзя;
 - в) можно, но только в случае совершения работником прогула;
 - г) в исключительных случаях можно, при условии согласования нанимателем с профессиональным союзом применяемых мер дисциплинарного взыскания.
4. По общему правилу дисциплинарное взыскание применяется к работнику:
- а) органом (руководителем), которому предоставлено право приёма (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем);
 - б) вышестоящими органами (руководителями) по отношению к органам (руководителям), которым предоставлено право приёма (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по их поручению иным органом (руководителем);
 - в) руководителем (его заместителями) организации (обособленного подразделения), руководителем структурного подразделения (его заместителями), мастером, специалистом или иным работником, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений;
 - г) руководителем организации либо по его поручению иным должностным лицом организации.
5. Порядок, установленный внутри организации, где трудится работник, называется:
- а) общественный;
 - б) правовой;
 - в) юридический;
 - г) внутренний.
6. Правила внутреннего трудового распорядка являются:
- а) частью коллективного договора;
 - б) разделом локального акта «Оплата труда»;
 - в) самостоятельным локальным нормативным актом;
 - г) приложением к коллективному договору.

2. Решите задачи

1. Птичница Казымова уволена за систематическое нарушение трудовой дисциплины. В судебном заседании выяснилось, что на нее в течение года было наложено 3 дисциплинарных взысканий: первое – за недобросовестное выполнение своих обязанностей, второе - за унижительное обращение к начальнику цеха и нецензурную брань с работниками и третье – за появление в период отпуска на работе в нетрезвом состоянии. Вследствие того, что с Казымовой не были взяты письменные объяснения, суд восстановил ее на работе. Работодатель обжаловал решение суда в апелляционном порядке пояснив, что Казымова отказывалась давать письменные объяснения. Какое решение должен вынести областной суд?
2. За опоздание на работу Лепешкиной объявлено замечание. За невыход на субботник для уборки территории завода – выговор. За отказ от дачи объяснительной по данному факту – еще один выговор. Все три приказа обжалованы в Комиссию по трудовым спорам. Какое решение примет комиссия?
3. В правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных директором завода по согласованию с профсоюзным комитетом, было установлено, что:
- а) работники, проработавшие на заводе более 10 лет и показавшие добросовестное отношение к труду, заносятся в книгу «Летопись трудовых дел завода»;
 - б) работники, опоздавшие на работу более на 15 минут, подвергаются штрафу в размере 0,5 тарифной ставки первого разряда, сумма штрафа удерживается по распоряжению директора из заработной платы;

в) начальникам цехов и другим руководителям структурных подразделений предоставлено право переводить нарушителей трудовой дисциплины на нижеоплачиваемую работу без их согласия на срок до двух месяцев. Правомерно ли включение названных положений в правила внутреннего трудового распорядка?

3. Вариант

1. Выполните тестовые задания, выбрав верные ответы:

1. Публичное признание заслуг со стороны нанимателя, оказание работникам общественного почета за достигнутые успехи в труде – это:

- а) премирование;
- б) поощрение за успехи в работе;
- в) награждение;
- г) объявление благодарности.

2. Виды поощрений работников за труд определяются:

- а) нанимателем;
- б) профсоюзом;
- в) Трудовым кодексом Республики Беларусь;
- г) коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка.

3. Сведения о награждениях и поощрениях за успехи в работе в трудовую книжку работника: а) вносятся на основании приказа (распоряжения) нанимателя;

- б) вносятся по усмотрению нанимателя;
- в) вносятся нанимателем с согласия работника;
- г) не вносятся.

4. Работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с:

- а) Трудовым кодексом Республики Беларусь;
- б) Указом Президента Республики Беларусь;
- в) Законом Республики Беларусь
- г) Постановлением Совета Министров Республики Беларусь.

5. Государственными наградами являются:

- а) звание Героя Беларуси;
- б) Почетная Грамота;
- в) Благодарность;
- г) знаки отличия.

6. Определяется ли трудовой распорядок для работников графиком отпусков, инструкциями по охране труда:

- а) да, определяется;
- б) нет, не определяется;
- в) трудовой распорядок для работников определяется только графиками работ (сменности); г) трудовой распорядок для работников определяется исключительно правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями работников и графиками работ (сменности).

2. Решите задачи:

1. В соответствии с утвержденным графиком повар детского сада Михнова должна была в мае пройти медицинский осмотр. Несмотря на неоднократные напоминания со стороны администрации детского сада, она не прошла его, за что приказом от 20 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание. Михнова обратилась в комиссию по трудовым спорам с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания. Какое решение примет комиссия по трудовым спорам? Ответ обоснуйте

2. Слесарь Емельянов на 1 час раньше ушел с работы. В объяснительной мотивировал свое поведение тем, что он в прошлом месяце работал сверхурочно, но оплаты в

повышенном размере не получил. 21 сентября был издан приказ об объявлении Емельянову выговора. Емельянов обжаловал приказ в комиссию по трудовым спорам. Какое решение примет комиссия?

3. Чижикова работала старшим продавцом магазина «Купец». В порядке дисциплинарного взыскания ее перевели разнорабочей в этом магазине сроком на три месяца. За отказ выполнять эту работу Чижикова был объявлен выговор. Чижикова обжаловала наложенные на нее дисциплинарные взыскания в суд. Решите дело по существу.

**Семинарское занятие № 4
по дисциплине «Трудовое право»**

направлено на изучение и закрепление темы **«Материальная ответственность сторон
трудового договора»**

для слушателей, обучающихся по специальности 1-24 01 71 Правоведение,
Института повышения квалификации и переподготовки
БрГУ им. А.С. Пушкина

Задание семинарского занятия выполняется по вариантам.

1. Вариант выполняют слушатели, фамилии которых начинаются с первых букв с «А» по «И»
2. Вариант выполняют слушатели, фамилии которых начинаются с первых букв с «К» по «С»
3. Вариант выполняют слушатели, фамилии которых начинаются с первых букв с «Т» по «Я».

1. Вариант

1. Обязанность возместить нанимателю ущерб в денежном или натуральном выражении - это:
 - а) дисциплинарная ответственность работников;
 - б) уголовная ответственность работников;
 - в) административная ответственность работников;
 - г) гражданско-правовая ответственность работников;
 - д) материальная ответственность работников.
2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю, наступает:
 - а) при противоправности поведения работника, совершившего соответствующие действия или бездействия;
 - б) когда нанимателю, с которым работник состоит в трудовых отношениях, причинен прямой действительный ущерб;
 - в) при наличии прямой причинной связи между противоправным действием или бездействием работника и наступившим ущербом.
3. Работник обязан возместить ущерб в фактическом размере, но сумма возмещения не должна превышать размер среднемесячного заработка либо трехкратного среднемесячного заработка при:
 - а) полной материальной ответственности;
 - б) ограниченной материальной ответственности;
 - в) коллективной (бригадной) материальной ответственности.
4. С согласия нанимателя возмещение ущерба может производиться:
 - а) путем внесения денежных сумм в кассу нанимателя;
 - б) в натуре либо посредством исправления поврежденного имущества;
 - в) полностью или частично.
5. Для случаев возмещения ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка работника, предусмотрен:
 - а) внесудебный порядок возмещения ущерба;
 - б) судебный порядок возмещения ущерба.
6. Моральный вред компенсируется:
 - а) независимо от возмещения имущественного вреда;
 - б) в денежной или иной материальной форме;
 - в) по согласованию между нанимателем и потерпевшим, при отсутствии соглашения - судом.

2. Решите задачи

1. По недосмотру начальника цеха Петрова произошел выпуск некачественной продукции с общей суммой ущерба в 2 130 000 руб. Директор завода через 16 дней после обнаружения ущерба издал приказ об удержании этой суммы из заработной платы Иванова, среднемесячный заработок 130 которого составил 1 140 000 руб. Через 5 дней после издания приказа бухгалтерия начала удержание из заработной платы работника указанной суммы. Прав ли директор?

2. По вине работника отдела кадров Сусллова, уволенному по собственному желанию Никитину, выдача трудовой книжки была задержана на два месяца. Никитин обратился в суд с требованием о взыскании с работодателя оплаты вынужденного прогула. По решению суда предприятие возместило причиненный Никитину ущерб и обратилось в суд с иском к Сусллову о возмещении ущерба в порядке регресса. Судом было вынесено решение о взыскании суммы ущерба в полном размере. Обосновано ли решение суда?

3. На имя руководителя поступила докладная записка от начальника отдела, в которой указано, что Россомахин похитил имущество работодателя на сумму 28 тыс. рублей. По данному факту было возбуждено уголовное дело, которое впоследствии прекращено из-за недоказанности. Основываясь на показаниях начальника отдела, наниматель направил исковое заявление в суд о привлечении Россомахина к полной материальной ответственности, так как Россомахин виновен в хищении имущества, хоть это и не доказано. Какое решение вынесет суд?

2. Вариант

1. Выполните тестовые задания, выбрав верные ответы:

1. При определении размера ущерба, причиненного нанимателю, учитывается: а) только реальный ущерб

б) реальный ущерб и упущенная выгода;

в) реальный ущерб и упущенная выгода, если ущерб причинен преступлением;

г) только реальный ущерб, упущенная выгода не учитывается, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей.

2. Какую материальную ответственность, как правило, несут работники за ущерб, причиненный по их вине нанимателю?

а) ограниченную;

б) полную;

в) ограниченную, а в случаях указанных в ст. 404 ТК полную;

г) ограниченную материальную ответственность в размере среднего месячного заработка или трёхкратного среднего месячного заработка.

3. Может ли работник для возмещения, причиненного нанимателю ущерба, передать равноценное имущество или исправить поврежденное?

а) может в любом случае;

б) не может;

в) может только с согласия нанимателя;

г) может, только в случае, если размер ущерба не превышает средний месячный заработок.

4. Какая материальная ответственность возлагается на работника, если ущерб причинен недостатками материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении?

а) ограниченная в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше среднего месячного заработка;

б) полная;

в) ограниченная в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трёхкратного среднего месячного заработка;

г) ограниченная.

5. Какая материальная ответственность возлагается на работника за ущерб, причинённый не при исполнении трудовых обязанностей?
- а) полная или ограниченная в зависимости от размера ущерба;
 - б) полная или ограниченная, по усмотрению нанимателя;
 - в) полная с учётом неполученных доходов;
 - г) полная.
6. Распоряжение нанимателя о возмещении ущерба путём удержания из заработной платы работника должно быть сделано не позднее:
- а) 7 дней со дня обнаружения ущерба;
 - б) 10 дней со дня обнаружения ущерба;
 - в) двух недель со дня обнаружения ущерба;
 - г) двух недель со дня причинения ущерба;

2. Решите задачи

1. Водитель-экспедитор Иволгин получил по накладной лекарственные препараты. Остановившись у аптеки, куда он и должен был привести товар, он пошел относить документы фармацевту, пробыв в аптеке 10 минут. Вернувшись к машине, он обнаружил, что почти все лекарственные средства из автомобиля похищены. Наниматель подал в суд исковое заявление о привлечении Иволгина к полной материальной ответственности. Ответчик свою вину отрицал, заявив, что наниматель не обеспечил ему надлежащие условия труда, так как фургон автомобиля «Газель», на котором он перевозил препараты, не закрывался на замок. Имеются ли основания освобождения работника от материальной ответственности?
2. Вследствие несвоевременной поставки верхних перекрытий в течение недели было приостановлено строительство жилого пятиэтажного дома. В целях ликвидации простоя прораб, учитывая, что лето стоит засушливое и на протяжении месяца нет дождей, отдал распоряжение провести отделочные работы без верхнего перекрытия (крыши). Через три дня после того, когда обои были наклеены, пошел дождь и все материалы пришли в негодность. Имеются ли основания для привлечения прораба к материальной ответственности?
3. По распоряжению руководителя водитель Скарედнов должен был отвезти главного бухгалтера в банк и вернуться в офис. На обратном пути, следуя по улице Республики, не отклоняясь от маршрута, Скареднов посадил пассажира, чтобы за вознаграждение провезти его несколько остановок. В то время, когда в автомобиле находился пассажир, произошло дорожно-транспортное происшествие. Наниматель подал исковое заявление о привлечении Скареднова к полной материальной ответственности и включил в размер ущерба упущенную выгоду. Какое решение вынесет суд?

3. Вариант

1. Выполните тестовые задания, выбрав верные ответы:

1. Ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причинённый нанимателю по их вине, может устанавливаться:
- а) только Трудовым кодексом Республики Беларусь;
 - б) Трудовым кодексом Республики Беларусь и нанимателем;
 - в) Трудовым кодексом Республики Беларусь, коллективными договорами, соглашениями, за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 ТК;
 - г) коллективными договорами, соглашениями.
2. Допускается ли возмещение ущерба по распоряжению нанимателя путём удержания из заработной платы работника в случае причинения им ущерба?
- а) не допускается;
 - б) допускается в любых случаях;
 - в) допускается, если размер ущерба не превышает среднего месячного заработка;

г) допускается только с работниками, достигшими 18 лет, если размер ущерба не превышает среднего месячного заработка.

3. В каких случаях согласно ст. 245 ТК наступает материальная ответственность должностных лиц?

- а) только в случае незаконного увольнения;
- б) только в случае незаконного увольнения и перевода;
- в) в случае незаконного применения дисциплинарного взыскания;
- г) в случае незаконного увольнения, перевода, перемещения, изменения существенных условий труда, отстранения от работы.

4. Какой срок установлен для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причинённого им работником?

- а) один месяц со дня обнаружения ущерба;
- б) три месяца со дня обнаружения ущерба;
- в) три года со дня обнаружения ущерба;
- г) один год со дня обнаружения ущерба.

5. С согласия нанимателя возмещение ущерба может производиться:

- а) путем внесения денежных сумм в кассу нанимателя;
- б) в натуре либо посредством исправления поврежденного имущества;
- в) полностью или частично.

6. Для случаев возмещения ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка работника, предусмотрен:

- а) внесудебный порядок возмещения ущерба;
- б) судебный порядок возмещения ущерба.

2. Решите задачи:

1. Тракторист Иванов в целях избежания наезда на находящегося в нетрезвом состоянии Рюмкина врезался в дерево, причинив вред имуществу работодателя. При рассмотрении дела оказалось, что и сам Иванов находился в нетрезвом состоянии. Есть ли основания для привлечения Иванова к материальной ответственности?

2. Главный бухгалтер организации Миронов неправильно и несвоевременно оформлял бухгалтерские документы. Его небрежная работа привела к пропуску сроков исковой давности на взыскание дебиторской задолженности, в результате чего организации был причинен убыток. В связи с этим прокуратура возбудила против Миронова уголовное дело. В стадии предварительного следствия за отсутствием состава преступления дело было прекращено. Есть ли основания для привлечения Миронова к материальной ответственности?

3. Со всеми охранниками организации заключены письменные договоры о полной материальной ответственности. При обходе территории один из охранников обнаружил пропажу авиационного бака из нержавеющей стали. Вся смена, состоящая из трех охранников, была привлечена к полной материальной ответственности и произведено стопроцентное удержание из заработной платы. Каким образом возмещается ущерб с работников, заключивших с нанимателем договоры о полной материальной ответственности?

Конференция по дисциплине «Трудовое право»

направлена на обобщение, подведения итогов изучения учебной дисциплины для слушателей, обучающихся по специальности 1-24 01 71 Правоведение, Института повышения квалификации и переподготовки БрГУ им. А.С. Пушкина

Конференция осуществляется в формате защиты рефератов. Каждый слушатель готовит один реферат по тематике, предложенной ниже. Темы рефератов у слушателей не должны повторяться.

Требования к рефератам:

Реферат должен предполагать следующую структуру:

- а) титульный лист;
- б) введение, отражающее актуальность выбранной тематики реферата; объем 1-2 страницы;
- в) основная часть, раскрывающая тему (может подразделяться на структурные элементы); объем основной части 4-5 страниц;
- г) заключение, содержащее основные выводы, объемом 1-2 страницы;
- д) список источников, составленный в алфавитном порядке, содержащий от 3 до 7 источников.

Текст набирается шрифтом Times New Roman 14пт с одинарным межстрочным интервалом.

Тематика рефератов:

1. Принципы трудового права.
2. Понятие и значение трудового права.
3. Общая характеристика Трудового кодекса Республики Беларусь.
4. Локальные нормы трудового права.
5. Роль судебной практики в регулировании трудовых отношений.
6. Понятие и содержание трудового правоотношения.
7. Основания возникновения трудовых правоотношений.
8. Субъекты трудового правоотношения.
9. Понятие и уровни социального партнерства. Основные принципы социального партнерства.
10. Принципы организации и деятельности профсоюзов. Гарантии выборным профсоюзным работникам.
11. Понятие и содержание коллективного договора, соглашений.
12. Порядок заключения коллективных договоров и рассмотрения разногласий, возникающих при их заключении.
13. Государственная служба занятости: структура и функции.
14. Права и обязанности безработных.
15. Порядок заключения трудового договора. Недействительность трудового договора или отдельных условий трудового договора.
16. Понятие и особенности перевода, перемещения, изменения существенных условий труда.
17. Виды трудового договора.
18. Расторжение трудового договора по желанию или требованию работника.
19. Дополнительные основания расторжения трудового договора (ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь).
20. Порядок оформления увольнения и производство расчета с увольняемым. Выходное пособие.

21. Особенности регулирования труда руководителя организации.
22. Особенности условий труда при сезонных и временных работах.
23. Особенности регулирования труда работников-надомников и домашних работников.
24. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
25. Контракт - особый вид трудового договора.
26. Понятие и виды рабочего дня, рабочей недели.
27. Режим рабочего времени и порядок его установления.
28. Понятие и виды отпусков.
29. Дополнительные отпуска, условия и порядок их предоставления.
30. Очередность и порядок предоставления трудовых отпусков.
31. Понятие заработной платы по трудовому праву.
32. Командировка. Компенсационные выплаты при командировках.
33. Понятие трудовой дисциплины и методы ее поддержания.
34. Правила внутреннего трудового распорядка.
35. Основные права и обязанности работника и нанимателя.
36. Дисциплинарная ответственность по уставам и положениям о дисциплине.
37. Порядок наложения и снятия дисциплинарного взыскания. Дополнительные меры воздействия, применяемые за нарушение трудовой дисциплины.
38. Понятие охраны труда. Гарантии права работника на охрану труда.
39. Меры индивидуальной защиты от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
40. Расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
41. Охрана труда женщин.
42. Охрана труда молодежи.
43. Охрана труда инвалидов.
44. Трудовые льготы рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением.
45. Понятие, виды и причины трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.
46. Комиссии по трудовым спорам, их состав и компетенция.
47. Понятие и порядок разрешения коллективных трудовых споров.
48. Понятие, основание и условия материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю.
49. Ограниченная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю.
50. Полная материальная ответственность работника.
51. Порядок определения размера ущерба и его взыскания при материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю.
52. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
53. Правовое положение Департамента по инспекции труда Министерства труда и социальной защиты.
54. Ответственность нанимателя и должностных лиц организаций за нарушение законодательства об охране труда.
55. Международно-правовое регулирование труда.