

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ФИЛИАЛ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
«ВИТЕБСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Трудовое право

практикум

Витебск 2023

УДК 349.2
ББК 67.405
Т 78

Составитель

В.И.Филимонова

Одобрено на заседании цикловой комиссии «Документоведение и юридические дисциплины» филиала БГТУ «Витебский государственный технологический колледж» 30.08.2023 г., протокол № 1.

Рецензент: преподаватель высшей квалификационной категории филиала БГТУ «Витебский государственный технологический колледж» И.В.Ковалькова.

Рекомендовано к опубликованию редакционно-издательским советом филиала БГТУ «Витебский государственный технологический колледж» 04.09.2023 г., протокол № 1.

Т 78 Трудовое право. Практикум/ составитель В.И.Филимонова – Витебск: филиал БГТУ «Витебский государственный технологический колледж», 2023. – 51 с.

Методическая разработка «Трудовое право. Практикум» предназначена для проведения практических занятий по учебному предмету «Трудовое право» с целью закрепления учащимися знаний о правовых основах трудового законодательства, усвоения основных положений трудового права Республики Беларусь, приобретения навыков практического применения теоретических знаний.

Методическая разработка предназначена для реализации образовательной программы среднего специального образования по специальности 5-04-0421-01 Правоведение.

УДК 349.2
ББК 67.405
Т 78
© В.И.Филимонова, 2023

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

«Трудовое право» как учебный предмет предусматривает изучение основных принципов регулирования трудовых правоотношений, функций, источников трудового права, оснований возникновения, изменения и прекращения правоотношений между нанимателем и работником в Республике Беларусь, основных законов построения и функционирования юридических норм, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения.

Данная методическая разработка «Трудовое право. Практикум» содержит перечень контрольных вопросов по темам практических занятий учебного предмета «Трудовое право», тестовые задания, помещённые в систему Google в закрытом доступе, которые открываются преподавателем непосредственно перед практическим занятием, правовые ситуации и дополнительные задания по отдельным темам практических занятий, а также список источников (литературу).

Целью проведения практических занятий по учебному предмету «Трудовое право» является закрепление и расширение знаний по общим положениям и основным институтам трудового права Республики Беларусь, развитие логического, правового мышления, формирование навыка анализа и систематизации полученных знаний, умений работы с нормативными актами.

Оснащением на каждом практическом занятии служат Конституция Республики Беларусь (далее Конституция), Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее ТК), Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь (далее Комментарий), а также необходимые Указы Президента Республики Беларусь, постановления Совета Министров и иных уполномоченных им органов по вопросам, относящимся к теме изучения в рамках практического занятия.

В результате изучения учебного предмета «Трудовое право» учащиеся должны

знать:

основные категории и систему источников трудового права;

правовое регулирование социального партнерства, коллективных договоров, соглашений;

порядок осуществления надзора и общественного контроля за соблюдением законодательства о труде;

понятие, предмет, метод, принципы и систему трудового права;

понятие и виды трудовых правоотношений; правовой статус субъектов трудового права;

правовое регулирование занятости и трудоустройства;

понятие, содержание, порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора;

правовое регулирование контрактной системы трудового найма;

понятие и правовое регулирование рабочего времени;

понятие и правовое регулирование времени отдыха, виды социальных отпусков;

формы и системы оплаты труда; особенности регулирования труда отдельных категорий работников;

нормы, регулирующие трудовую дисциплину;

виды материальной ответственности сторон трудового договора;

правовое регулирование охраны труда;

порядок разрешения трудовых споров;

уметь:

оперировать категориями и понятиями трудового права;

анализировать и характеризовать основные институты трудового права;

осуществлять самостоятельный поиск правовой информации в области трудового права;

анализировать и правильно применять нормы действующего законодательства о труде при разрешении правовых ситуаций.

В процессе написания данной методической разработки учитывались междисциплинарные связи программного учебного материала с такими учебными предметами учебного плана учреждения образования по специальности, как «Конституционное право», «Гражданское право», «Гражданский процесс». В ходе изложения программного учебного материала автор руководствовался нормативными правовыми актами, в частности - Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее ТК), Гражданским кодексом Республики Беларусь (далее ГК), техническими нормативными правовыми актами и др., соблюдая единство терминологии и обозначений.

Методическая разработка написана с использованием информационно-коммуникационных технологий: содержит активные QR-коды для выполнения тестовых заданий по теме каждого практического занятия.

Пример оформления решения задачи (разрешение правовой ситуации)

Правовая ситуация

Молодой специалист Иванов прибыл в ОАО "Витсантехстрой" для трудоустройства по направлению на должность экономиста. Ему сообщили, что прежний экономист, который подавал заявление об увольнении по собственному желанию, отозвал своё заявление и согласен продолжать работать. Нанимателя прежний работник вполне устраивает и он пожелал оставить его. Иванов обратился в суд с иском о понуждении к заключению трудового договора.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Пример разрешения правовой ситуации

По условиям задачи молодой специалист Иванов прибыл в ОАО «Витсантехстрой» для трудоустройства по направлению на должность экономиста. Однако наниматель отказал ему в приёме на работу, так как пожелал оставить на должности экономиста прежнего работника, который отозвал поданное им заявление об увольнении по собственному желанию. Согласно ч.3 ст.40 ТК РФ работник имеет право до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора. Ст.16 ТК РФ содержит перечень лиц, которым запрещается необоснованно отказывать в заключении трудового договора. Согласно п.5 ч.1 ст.16 ТК РФ к таким лицам, в частности, относятся граждане, прибывшие на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования. Также ч.3 ст.16 предусматривает возможность обжалования отказа в заключении трудового договора в суд.

Таким образом, прежний работник не имеет право отозвать своё заявление, так как на его место приглашён молодой специалист Иванов, прибывший на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования. А Иванов имеет полное право обжаловать необоснованный отказ в заключении трудового договора в суде. Суд же, в свою очередь, основываясь на нормах трудового законодательства, обяжет нанимателя заключить трудовой договор с молодым специалистом Ивановым.

Практическое занятие

Характеристика предмета и системы трудового права

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *трудовое право*. Определите, что является предметом трудового права. Охарактеризуйте трудовые и связанные с ними отношения.

2. Дайте определение понятию *метод трудового права*. Выделите метод трудового права. Охарактеризуйте специфику методов трудового права.

3. Выделите ограничения трудового права от смежных отраслей права. Проведите сравнительный анализ норм трудового и гражданского законодательства.

4. Дайте определения понятиям *задачи и функции трудового права*. Определите и охарактеризуйте задачи и функции трудового права.

5. Дайте определение понятию *принципы трудового права*. Классифицируйте принципы трудового права. Охарактеризуйте общеправовые и отраслевые принципы трудового права.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

Распространяется ли трудовое законодательство на нижеперечисленных лиц:

- а) учителя средней школы;
- б) преподавателя ВУЗа на условиях совместительства;
- в) государственного служащего;
- г) секретаря, работающего у писателя;

- д) самозанятого;
- е) ремесленника;
- ж) индивидуального предпринимателя;
- з) работника индивидуального предпринимателя;
- и) женщину, находящуюся в отпуске по уходу за ребёнком;
- к) домашний работник, выполняющий работу по уборке квартиры и приготовлению пищи;
- л) гардеробщицу театра, принятую на сезон;
- м) учредителя АО, который является директором этого АО.

Правовая ситуация 2.

Директор фирмы «Заря» заключил договор с индивидуальным предпринимателем Ивановым на ремонт офиса за соответствующую плату. Ремонт производился в течение 4 месяцев. При производстве расчёта Иванов потребовал кроме оплаты работы компенсацию за неиспользованные дни отпуска.

Подлежит ли удовлетворению требование Иванова? В каких отношениях Иванов состоял с фирмой «Заря»?

Правовая ситуация 3.

Бригада строителей заключила договор с колхозом на строительство зернохранилища. Согласно условиям договора объект должен быть сдан 15 августа. За построенный объект колхоз должен был уплатить бригаде 4 000 бел. руб. Поскольку строители не укладывались в установленный срок, с разрешения председателя колхоза они ежедневно начинали работу в 6 часов утра и заканчивали в 22 часа. При окончательном расчёте рабочие потребовали дополнительную оплату за сверхурочную работу. Председатель отказал в удовлетворении их требований. Члены бригады обратились в суд.

Какое решение примет суд? Какой договор был заключен между строителями и колхозом?

Практическое занятие

Характеристика источников трудового права

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *источники трудового права Республики Беларусь*. Охарактеризуйте их. Определите соотношение законодательства о труде и норм международного права.

2. Определите и охарактеризуйте действие норм трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц.

3. Дайте характеристику Конституции Республики Беларусь как важнейшего источника трудового права Беларуси.

4. Охарактеризуйте Трудовой кодекс как кодифицированный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и связанные с ними отношения.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

Назовите статьи Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса, других нормативных актов, предусматривающие право граждан Республики Беларусь на труд, на отдых, на охрану труда, на защиту трудовых и социальных прав, право на забастовку. Проанализируйте соотношение положений Конституции и других нормативных актов, регулирующих одни и те же отношения.

Правовая ситуация 2.

Назовите и охарактеризуйте 5 статей Трудового кодекса, в которых регулирование определённого вопроса передано Правительству Республики Беларусь или уполномоченному им органу (определите данный орган и принятый им НПА по конкретному вопросу).

Правовая ситуация 3.

При разработке коллективного договора в него были внесены следующие положения:

а) установлен основной трудовой минимальный отпуск продолжительностью 23 календарных дня;

б) установлена продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних 37 часов в неделю;

в) предусмотрено право нанимателя применять к работнику за нарушение трудовой дисциплины штраф в размере от 1 до 3 минимальных заработных плат;

г) предусмотрено, что в случае производственной необходимости наниматель имеет право не предоставлять трудовые отпуска работникам;

д) предусмотрено, что при уходе в отпуск наниматель выплачивает работнику материальную помощь в размере должностного оклада.

Проанализируйте правомерность включения в коллективный договор указанных положений.

Практическое занятие

Анализ правового статуса работника, нанимателя, профсоюза

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *субъекты трудового права*. Классифицируйте их. Определите их правовой статус.

2. Охарактеризуйте работника (гражданина) как субъекта трудового права.

3. Охарактеризуйте нанимателя как субъекта трудового права.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

После окончания базовой школы Васильев, которому исполнилось 15,5 лет, с письменного согласия отца поступил на работу на Главпочтамт почтальоном по доставке телеграмм. Мать Васильева категорически возражала против того, чтобы сын работал, и потребовала от начальника Главпочтамта уволить сына.

Как должен поступить руководитель? При каких условиях трудовая дееспособность может наступить с 14 лет? Сколько часов в неделю и в день имеет право работать Васильев в сложившейся ситуации?

Правовая ситуация 2.

Проработав статьи Трудового кодекса Республики Беларусь, определите особенности установления трудовых правоотношений со следующими субъектами:

- а) заключение трудового договора с временным работником;
- б) заключение трудового договора с сезонным работником;
- в) заключение трудового договора с домашним работником;
- г) заключение трудового договора с работником-надомником;
- д) заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу.

4. Выявите ошибки в высказывании.

«Одним из основных субъектов трудового права является работник. В качестве работника может выступать как физическое, так и юридическое лицо. Для того, чтобы выступать в качестве работника, необходимо обладать трудовой правосубъектностью, которая включает в себя трудовую правоспособность, дееспособность и деликтоспособность.

Трудовая правоспособность представляет собой способность работника своими действиями приобретать, изменять и прекращать права и обязанности, а трудовая дееспособность – это способность иметь трудовые права и нести обязанности. Особенностью трудового права является то, что трудовая правоспособность и трудовая дееспособность возникают одновременно. Они возникают с момента рождения и оканчиваются моментом смерти гражданина в отличие от, например, гражданского права, где правоспособность и дееспособность в полном объёме наступает с 18 лет».

Практическое занятие

Общая характеристика трудового правоотношения и правоотношений, тесно связанных с трудовыми

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Проведите общую характеристику и определите виды правоотношений в сфере трудового права.
2. Охарактеризуйте трудовые правоотношения.
3. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия и пройденным темам общей части трудового права.



3. Письменная работа в рамках темы практического занятия.

1 Вариант. Воспроизведение СЛС «Классификация правоотношений в сфере трудового права».

2 Вариант. Воспроизведение СЛС «Классификация оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений».

4. Коллоквиум в рамках пройденных тем общей части трудового права.

1. Дайте определение понятию *трудовое право*. Определите, что является предметом трудового права. Охарактеризуйте трудовые и связанные с ними отношения.

2. Дайте определение понятию *метод трудового права*. Выделите метод трудового права. Охарактеризуйте специфику методов трудового права.

3. Выделите отграничения трудового права от смежных отраслей права. Проведите сравнительный анализ норм трудового и гражданского законодательства.

4. Дайте определения понятиям *задачи и функции трудового права*. Определите и охарактеризуйте задачи и функции трудового права.

5. Дайте определение понятию *принципы трудового права*. Классифицируйте принципы трудового права. Охарактеризуйте общеправовые (конституционные) и отраслевые принципы трудового права.

6. Дайте определение понятию *источники трудового права Республики Беларусь*. Охарактеризуйте их. Определите соотношение законодательства о труде и норм международного права.

7. Определите и охарактеризуйте действие норм трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц.

8. Дайте определение понятию *субъекты трудового права*. Классифицируйте их. Определите их правовой статус.

9. Охарактеризуйте работника (гражданина) как субъекта трудового права.

10. Охарактеризуйте нанимателя как субъекта трудового права.

Практическое занятие

Анализ содержания трудового договора

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *трудовой договор*. Выделите основные черты трудового договора.

2. Раскройте значение трудового договора. Определите и охарактеризуйте функции трудового договора.

3. Дайте определение понятию *стороны трудового договора*. Охарактеризуйте нанимателя и работника в качестве сторон трудового договора.

4. Определите и охарактеризуйте основные права и обязанности работника и нанимателя в сфере трудового законодательства.

5. Проведите сравнительный анализ трудового договора и других гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда.

6. Раскройте содержание трудового договора. Классифицируйте условия трудового договора. Укажите обязательные и факультативные (дополнительные) условия трудового договора.

7. Определите и охарактеризуйте условия недействительности трудового договора и отдельных условий трудового договора. Опишите заключение трудового договора при определённых условиях.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

Трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, ОАО «Заря» с гражданкой Гуриной И.В. содержал следующие условия:

- а) срок трудового договора составлял 3 года;
- б) срок предварительного испытания составлял 4 месяца;
- в) установлена 6-дневная рабочая неделя с ежедневной продолжительностью работы с понедельника по пятницу- с 8.00 до 17.00, в субботу – с 8.00 до 15.00;
- г) перерыв для отдыха и питания составлял 15 минут с 13.00 до 13.15;
- д) количество дней основного трудового отпуска- 21 календарный день;
- е) заработная плата выплачивалась 1 раз в месяц, не позднее 15 числа каждого месяца;
- ж) разрешение всех возникающих трудовых споров отнесено к компетенции Комиссии по трудовым спорам, созданной на предприятии.

Разграничьте обязательные и дополнительные условия трудового договора. Оцените правомерность данных условий трудового договора (их соответствие нормам трудового законодательства Республики Беларусь).

Правовая ситуация 2.

Гражданско-правовой договор, заключённый с Григорьевым М.В., содержал следующие условия:

- срок договора составлял 3 года;
- был определён режим труда и отдыха (рабочее время, обеденный перерыв, выходные дни, количество дней трудового отпуска);

- были установлены даты выплаты заработной платы и должностной оклад «..согласно штатному расписанию».

По окончании срока договора, Григорьев потребовал выплатить ему денежную компенсацию за неиспользованные дни трудового отпуска. Руководитель отказал ему в его просьбе, сославшись на то, что с Григорьевым был заключён гражданско-правовой договор подряда, а, следовательно, на трудовой отпуск и его оплату Григорьев права не имеет. Григорьев обратился в суд с требованием установить факт подмены трудовых правоотношений гражданско-правовыми, указав при этом, что ему при приёме на работу была сделана соответствующая запись в трудовой книжке и была установлена обязанность соблюдать ПВТР. Также было установлено, что в штатном расписании данной организации имеется вакансия по профессии (должности), связанной с выполнением аналогичной работы.

Определите, какое решение примет суд? Докажите свою точку зрения, опираясь на нормы законодательства Республики Беларусь. Определите юридические последствия признания факта подмены трудовых правоотношений гражданско-правовыми для организации и для Григорьева.

4. Заполните таблицу «Сравнительная характеристика трудового договора и гражданско-правового договора подряда».

№	Вид договора Факторы сравнения	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор подряда
1	Стороны договора		
2	Предмет договора		
3	Срок договора		
4	Время работы, трудоустройство распорядок		
5	Обеспечение материалами, средствами производства		
6	Выполнение работы		
7	Отношения сторон договора		
8	Гарантии и льготы		

9	Оплата труда		
10	Запись в трудовую книжку		
11	Предоставление отпуска		
12	Порядок разрешения споров		

Практическое занятие

Анализ порядка заключения трудового договора

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Раскройте порядок заключения трудового договора. Определите форму заключения трудового договора.

2. Руководствуясь ст. 26 ТК Республики Беларусь, установите и охарактеризуйте документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

3. Охарактеризуйте ограничение совместной работы при заключении трудового договора и круг лиц, которым запрещено отказывать в заключении трудового договора.

4. Дайте определение понятию *предварительное испытание*. Охарактеризуйте его. Определите круг лиц, срок и порядок установления предварительного испытания. Охарактеризуйте расторжение трудового договора с предварительным испытанием.

5. Назовите виды трудовых договоров в соответствии со сроком их заключения. Раскройте сущность каждого вида трудового договора по сроку заключения.

6. Дайте определения понятиям *срочный и бессрочный трудовые договоры*. Охарактеризуйте их. Проведите сравнительный анализ между срочным трудовым договором и бессрочным трудовым договором.

7. Охарактеризуйте особенности заключения трудовых договоров с отдельными категориями работников: работниками-надомниками и домашними работниками.

8. Охарактеризуйте особенности заключения трудовых договоров с отдельными категориями работников: временными и сезонными работниками.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

В государственном учреждении – проектном институте «Белпаркет» - на должности главного бухгалтера работает Снегирев. В отдел проектирования по рекомендации Снегирева был принят на должность конструктора первой категории его зять – Иванов. В бухгалтерию на должность кассира приняли двоюродную сестру Снегирева – Васнецову. Через три месяца Васнецова вышла замуж за директора проектного института Третьякова.

Государственный инспектор труда, проверяя соблюдение законодательства, обратил внимание на наличие родственных связей в институте и потребовал уволить Снегирева и Васнецову.

Правомерны ли действия инспектора? Нарушаются ли в описанной ситуации нормы трудового законодательства?

Правовая ситуация 2.

Работник принят администратором торгового зала с испытательным сроком три месяца, через 10 дней было принято решение о переводе его на должность заведующего магазином.

Сохраняется ли испытательный срок при переводе работника во время испытательного срока на другую должность или он автоматически считается пройденным, т.к. наниматель переводит его на другую должность?

Правовая ситуация 3.

Иванов работает электриком на основной работе на 1 ставку (40ч в неделю). В той же организации работает по совместительству на 0,5 ставки на обслуживании общежития.

Может ли он работать ещё на 0,5 ставки в других организациях (школа, детский сад). Если да, то на скольких?

4. Дайте ответы на поставленные вопросы со ссылкой на норму законодательства.

1. Может ли наниматель продлить срок предварительного испытания, если за 3 месяца не смог оценить профессиональный уровень работника?

2. Возможно ли установить предварительное испытание при заключении трудового договора при переводе на другую работу?

3. В чём отличие совместительства от совмещения. Какие виды совместительства предусмотрены трудовым законодательством?

4. Необходимо ли работнику при трудоустройстве писать заявление о приёме на работу? Отнесено ли оно к перечню документов, которые работник обязан предъявить при заключении трудового договора?

Практическое занятие

Анализ порядка изменения трудового договора

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *изменения трудового договора*. Определите и охарактеризуйте виды изменения трудового договора.

2. Дайте определение понятию *перевод*. Определите и охарактеризуйте виды перевода как вида изменения трудового договора.

3. Дайте определение понятию *перевод*. Проведите сравнительный анализ постоянного и временных переводов.

4. Дайте определение понятию *перемещение как вид изменения трудового договора*. Охарактеризуйте его. Проведите сравнительный анализ перевода и перемещения как видов изменения трудового договора.

5. Дайте определение понятию *изменение существенных условий труда*. Назовите особенности данного основания изменения трудового договора. Изложите сущность изменения существенных условий труда. Охарактеризуйте порядок изменения существенных условий труда в соответствии со ст. 32 ТК Республики Беларусь.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

Определите, можно ли квалифицировать данные ситуации как определённый вид изменения трудового договора (перевод, перемещение, изменение существенных условий труда). Обоснуйте ответ.

1. В заявлении о приеме на работу Козловский просил принять его слесарем третьего разряда в цех № 1 ПО «БелВАР». В приказе о приеме на работу и в трудовом договоре был указан цех № 1 ПО «БелВАР». Через месяц после начала работы Козловского направили на постоянную работу слесарем третьего разряда в цех № 2 ПО «БелВАР».

2. Петренко был принят на Минский тракторный завод слесарем четвертого разряда и направлен в цех № 1. Через месяц администрация направила его на работу слесарем третьего разряда в цех № 5 этого же завода.

3. Директор Минского автомобильного завода в связи с внедрением новых технологий в производство предложил руководителям структурных подразделений, работающим по бессрочным трудовым договорам, заключить контракты сроком на 1 год.

4. Юрисконсульту концерна «Белнефтехим» (г. Минск) поручили участвовать в ревизии, проводимой на подведомственном предприятии, расположенном в г. Солигорске.

Правовая ситуация 2.

В связи с необходимостью ликвидации последствий стихийного бедствия директор завода своим приказом перевел всех работников планового отдела на работы по уборке территории завода от заваленных ураганом деревьев. Экономист Павлова (пенсионер по возрасту), инженер по труду Семенова (инвалид 2 группы) и юрисконсульт Сергеев отказались от такого перевода, ссылаясь на то,

что в данном случае имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу.

Разрешите сложившуюся ситуацию, проанализировав нормы трудового законодательства Республики Беларусь.

4. Заполнение таблицы «Сравнительный анализ перевода и перемещения».

№	Критерии отличия	Перевод	Перемещение
1.	<i>Понятие</i>		
2.	<i>Изменение должности, специальности, квалификации</i>		
3.	<i>Согласие работника</i>		
4.	<i>Изменение условий</i>		
5.	<i>Документальное оформление</i>		
6.	<i>Запись в трудовой книжке</i>		

Практическое занятие
Анализ оснований прекращения трудового договора

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *прекращение трудового договора*. Определите основания прекращения трудового договора. Охарактеризуйте основания прекращения трудового договора в соответствии со ст. 35 ТК Республики Беларусь.

2. Определите и охарактеризуйте основания прекращения бессрочного и срочного трудовых договоров по инициативе работника.

3. Определите и охарактеризуйте основания прекращения бессрочного и срочного трудовых договоров по инициативе нанимателя.

4. Определите и охарактеризуйте основания прекращения срочного трудового договора.

5. Определите и охарактеризуйте основания прекращения бессрочного трудового договора.

6. Выделите и охарактеризуйте общие и дополнительные основания прекращения трудового договора.

7. Установите и охарактеризуйте порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, закреплённый ст. 43 ТК Республики Беларусь.

8. Охарактеризуйте преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

9. Установите и охарактеризуйте основания прекращения трудового договора, не связанные с инициативой работника или нанимателя (истечение срока действия трудового договора, соглашение сторон и обстоятельства, не зависящие от воли сторон).

10. Дайте определение понятию *оформление увольнения работника*. Определите, что является основанием для внесения в трудовую книжку записи об увольнении. Укажите, какой день в соответствии с законодательством Республики Беларусь считается днём увольнения.

11. Охарактеризуйте трудовую книжку как основной документ о трудовой деятельности работника.

12. Определите и охарактеризуйте порядок и основания отстранения от работы.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

Петрову несвоевременно выплачивалась заработная плата, что было подтверждено копиями платежных ведомостей, а также предписанием главного государственного инспектора труда об устранении выявленных в ходе проверки нарушений законодательства о труде, допущенных в отношении Петрова. Работник обратился к

нанимателю с просьбой о досрочном расторжении контракта в связи с нарушением его условий. Петрова же уволили с работы по соглашению сторон. Петров обратился в суд.

Определите правомерность основания прекращения трудового договора. Определите, имеет ли право Петров на какие-либо дополнительные выплаты в сложившейся ситуации?

Правовая ситуация 2.

С Ивановой, работающей старшим кассиром магазина «Ника», имеющей ребёнка 12 лет, расторгли трудовой договор по причине сокращения штата работников. Не согласная с увольнением Иванова обратилась в суд с иском.

Дайте правовую оценку ситуации в соответствии с нормами статей 42 и 268 ТК Республики Беларусь.

Правовая ситуация 3.

17 февраля Соловьева была принята на работу на должность заведующей складом готовой продукции. Спустя месяц на фабрику поступил из суда Московского района г. Минска приговор об осуждении Соловьевой за хищение имущества.

Каковы должны быть дальнейшие действия нанимателя по расторжению трудового договора с Соловьёвой или оставлением её на рабочем месте?

Правовая ситуация 4.

Алексеева работала на Лощинском комбикормовом заводе в качестве сменного мастера участка. Согласно штатному расписанию на заводе имелись три должности сменного мастера участка с одинаковым разрядом и одинаковой оплатой труда. Приказом от 1 декабря одна из этих должностей была сокращена, и 5 февраля Алексеева была уволена по п. 1 ст. 42 ТК. При рассмотрении трудового спора по иску Алексеевой о восстановлении на работе было установлено, что одинаковой квалификацией обладают два работника: Алексеева и Григорьева. Согласно п. 3.4 коллективному договору предпочтение в оставлении на работе помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 45 ТК, имеют работники с наибольшим стажем работы, работники, не имеющие нарушений трудовой дисциплины; лица, получившие трудовое увечье на предприятии. Алексеева в 1997 г. получила производственную травму, потеряв 10 % профессиональной

трудоспособности. Стаж работы Алексеевой – 7 лет, Григорьевой 4 года.

Как разрешить спор?

Правовая ситуация 5.

Кладовщик Костин неоднократно имел устные замечания от заведующей складом. В январе прошлого года ему приказом был объявлен выговор за опоздание. В феврале текущего года в связи с отказом Костина выполнить распоряжение завскладом последняя поставила перед руководством вопрос об увольнении Костина по п. 6 ст. 42 трудового кодекса.

Имеются ли основания для увольнения работника по п. 6 ст. 42 Трудового кодекса?

Практическое занятие

Анализ порядка заключения и перезаключения трудового контракта

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *контракт*. Определите нормативно-правовые акты, регулирующие отношения по заключению контракта. Выявите особенности контракта как вида трудового договора.

2. Раскройте содержание контракта и охарактеризуйте дополнительные меры стимулирования труда, предусмотренные законодательством при контрактной системе найма.

3. Раскройте порядок заключения, продления и прекращения контракта.

4. Выявите особенности регулирования контракта с государственными служащими. Определите нормативно-правовые акты, регулирующие отношения по заключению контракта с государственными служащими. Укажите, с какими государственными служащими контракт не заключается.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

23 ноября 2014 года с Лазаревым был заключен контракт на 5 лет. В ноябре 2019 года контракт был продлен до 1 апреля 2020 года. 30 марта 2020 года Лазарев был уволен с работы по п. 2 ст. 35 трудового кодекса: в связи с истечением срока контракта. Не соглашаясь с увольнением, Лазарев обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение примет суд? Каков процессуальный порядок заключения и продления контрактов?

Правовая ситуация 2.

Привалова работала в организации по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Наниматель предложил заключить с ней контракт, ссылаясь на главу 18-1 трудового кодекса Республики Беларусь. Привалова отказалась от заключения контракта.

Вправе ли наниматель обязать работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, заключить контракт? Каковы права нанимателя в случае отказа работника от заключения контракта?

Правовая ситуация 3.

Логинова работает по контракту у индивидуального предпринимателя. В связи с рождением у нее ребенка наниматель предложил ей уволиться по собственному желанию, мотивируя тем, что ему нужно принять на ее место другого работника – молодого специалиста по распределению.

Законны ли действия нанимателя - индивидуального предпринимателя? Можно ли с молодым специалистом заключить трудовой договор на время замещения работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет?

4. Выявление ошибок в заключённом контракте (не менее 20 ошибок).

Контракт № 12

г. Витебск

Общество с ограниченной ответственностью "Ромашка", в лице генерального директора Иванова Ивана Ивановича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Наниматель", с одной стороны, и Сергеев Сергей Сергеевич, далее именуемый «Работник», с другой стороны, совместно именуемые "сторонами", заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Предмет Договора.

1.1. Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по должности, предусмотренной настоящим Договором, обеспечить условия труда, своевременно и в полном объеме оплачивать Работнику его труд, а Работник обязуется лично выполнять определенную настоящим Договором трудовую функцию, соблюдать действующие у Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

1.2. Работа по настоящему Договору является для Работника основной.

1.3. Работник принимается на работу в должности *программиста*.

1.4. Место работы: г. Витебск, ул. Гагарина 41а, оф.5.

1.5. Дата начала работы "3" января 2020 г. Окончание работы «4» января 2021г.

1.6. Настоящий Договор заключен на неопределенный срок.

2. Испытательный срок.

2.1. С целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе Работнику устанавливается испытание продолжительностью 4 (четыре) месяца со дня начала работы.

2.2. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

2.3. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть настоящий Договор, предупредив Работника об этом в письменной форме не позднее чем за 1 (один) день без указания причин, послуживших основанием для признания Работника не выдержавшим испытание.

2.4. При неудовлетворительном результате испытания расторжение настоящего Договора производится без выплаты выходного пособия.

2.5. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается не выдержавшим испытание и последующее расторжение настоящего Договора допускается на общих основаниях.

2.6. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он не имеет право расторгнуть настоящий Договор в соответствии с нормами ст. 29 ТК Республики Беларусь.

3. Права и обязанности сторон.

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. получение в установленном порядке необходимых для исполнения должностных обязанностей информации и документов;

3.1.2. благоприятные организационно-технические и иные условия, необходимые для исполнения должностных обязанностей;

3.1.3. принятие в пределах своей компетенции по занимаемой должности необходимых решений, участие в подготовке решений в соответствии с должностными обязанностями;

3.1.4. внесение предложений руководству по совершенствованию производственной деятельности.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

3.2.2. исполнять приказы и распоряжения Работодателя;

3.2.4. поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей;

3.2.5. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя;

3.3. Работодатель имеет право:

3.3.1. привлекать Работника в случае служебной необходимости к участию в производственных совещаниях;

3.3.2. проводить периодическую аттестацию Работника;

3.3.3. требовать от Работника предоставления полной информации о его персональных данных;

3.3.4. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности;

3.3.5. требовать от Работника выполнения им трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя и должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины, режима рабочего времени и отдыха.

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. обеспечивать Работнику необходимые условия для надлежащего исполнения им своих трудовых обязанностей;

3.4.2. не создавать Работнику препятствий в реализации им своих трудовых прав;

3.4.3. предоставлять Работнику все предусмотренные настоящим Договором и трудовым законодательством гарантии и компенсации;

3.4.4. при приеме на работу ознакомить Работника с действующими у него локальными нормативными актами и иными документами, определяющими трудовые права и обязанности Работника;

4. Режим труда и отдыха.

4.1. Режим труда и отдыха устанавливается настоящим Договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работнику устанавливается восьмичасовой рабочий день при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днём в воскресенье. Время начала рабочего дня: 8 часов __00__ минут, время окончания рабочего дня: _18__ часов __00__ минут. Время перерыва на обед: с _13__ часов _30__ минут до _13__ часов _45__ минут.

4.3. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 21 календарный день. Очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков либо по согласованию с Работодателем. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть разделен на части.

5. Оплата труда.

5.1. Работнику устанавливается следующая оплата труда:

5.1.1. Должностной оклад - в размере 600 (шестьсот) белорусских рублей в месяц.

5.1.2. Надбавка по контракту в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части 1 статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь – 1%.

5.2. Заработная плата за каждый месяц работы выплачивается 1 раз в месяц: не позднее 10 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится после этого дня.

5.3. Заработная плата выплачивается в месте нахождения Работодателя или в ином определенном им месте либо путем перечисления денежных средств на банковский счет Работника.

6. Ответственность.

6.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него в соответствии с настоящим Договором обязанностей Работник может быть привлечен Работодателем к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым законодательством.

В соответствии с Трудовым законодательством за неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание; - выговор; - строгий выговор; - увольнение.

7. Изменение и прекращение настоящего Договора.

7.1. Любые изменения и дополнения условий настоящего Договора, за исключением случаев, непосредственно предусмотренных в нем, оформляются дополнительными соглашениями, которые после их подписания сторонами становятся неотъемлемой его частью.

7.2. Настоящий Договор может быть расторгнут только по инициативе Нанимателя по основаниям и в порядке, которые установлены Трудовым законодательством.

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

8.2. Настоящий Договор составлен в одном экземпляре, хранящимся у Нанимателя.

Практическое занятие

Характеристика социального партнёрства. Анализ содержания коллективных договоров (соглашений), порядка их заключения, изменения, дополнения

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *коллективный договор*. Определите содержание коллективного договора.

2. Дайте определение понятию *коллективный договор*. Охарактеризуйте процесс заключения и действия коллективного договора.

3. Определите отличия трудового договора от коллективного договора. Проведите сравнительный анализ заключения и действия трудового договора и коллективного договора.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

Продавец магазина Гурина, имеющая детей возрасте 3-х и 12-ти лет, потребовала предоставления ей отпуска в летнее время. При этом она ссыалась на условия коллективного договора, согласно которым отпуск в период времени, удобный для работника, предоставляется женщинам, имеющим детей школьного возраста. Наниматель отказал в предоставлении отпуска в летнее время, мотивируя тем, что Гурина была принята на работу после заключения коллективного договора.

Правомерен ли отказ нанимателя? Имеет ли право Гурина на предоставление ей отпуска в летнее время и, если да, то на каком основании? На кого распространяется действие коллективного договора? В какие органы может обжаловать Гурина действия нанимателя?

Правовая ситуация 2.

На швейной фабрике заключён коллективный договор. В тексте договора указано, что он действует в течение 5 лет. В коллективный договор включены следующие положения:

а) трудовой отпуск за первый год работы работникам предоставляется не ранее, чем через 8 месяцев работы на данном предприятии;

б) заработная плата выплачивается работникам один раз в месяц с 3 по 8 число;

в) положения коллективного договора не распространяются на работников - не членов профсоюза;

г) средства индивидуальной защиты выдаются нанимателем лишь при желании работника;

д) за нарушение трудовой дисциплины к работникам применяются следующие дисциплинарные взыскания: предупреждение, выговор, строгий выговор, понижение в должности, увольнение, штраф;

е) возникающие на предприятии споры разрешаются только внутри предприятия.

Определите правомерно ли включение в коллективный договор названных положений? Дайте каждому положению правовую оценку со ссылками на нормы трудового законодательства.

Практическое занятие

Анализ правового статуса безработного, социальных гарантий безработным

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Нормативно-правовое регулирование вопросов занятости и трудоустройства в Республике Беларусь.

2. Дайте определение понятию *занятость*. Лица, признаваемые занятыми в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Правовой статус самозанятых и ремесленников в Республике Беларусь. Их отличительные особенности.

3. Дайте определение понятию *безработица*. Характеристика правового статуса безработного (понятие, кто не может быть зарегистрирован в качестве безработного, регистрирующие органы). Пособие по безработице (размеры, сроки выплаты, порядок увеличения, гарантии и компенсации, особенности и проблематика).

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Юридическая консультация (ответ на заданный вопрос со ссылкой на законодательство).

1. Моя супруга является собственником жилья, ей на днях исполняется 57 лет, и она в данный момент не работает. Будет ли она относиться к трудоспособным гражданам, не занятым в экономике до выхода на пенсию?

2. Если моя супруга оформится как самозанятая гражданка в налоговой инспекции, после этого она будет относиться к трудоспособным гражданам, не занятым в экономике, или нет?

3. Здравствуйте, моей дочери 19 лет, учится на заочном отделении в университете, входит в список трудоспособных граждан, не занятых в экономике. На работу очень тяжело устроиться, требуют опыт и стаж работы. Должна ли будет она платить что-то государству как включённая в данный список?

4. Здравствуйте, на данный момент не работаю, у меня один ребёнок 13 лет и второй 4. Буду ли я считаться трудоспособным гражданином, не занятым в экономике?

5. Здравствуйте. Являюсь мамой троих детей (17 лет, 7 и 2 года). По истечении декретного отпуска в июне этого года не выхожу на работу. Поясните, пожалуйста, для многодетных родителей порог 7 лет младшего ребенка также относится к нетрудоустроенной многодетной маме? Или всё-таки по достижению 18-летия старшего ребенка неработающий родитель будет отнесён к трудоспособным гражданам, не занятым в экономике?

6. Я нахожусь в декретном отпуске по уходу за ребенком, старшей дочери 5 лет, младшему месяц. Мой муж на данный момент не работает. Будет ли он признан трудоспособным гражданином, не занятым в экономике, если не будет официально трудоустроен? И повлияет ли это на размер коммунальных услуг? Собственником квартиры являюсь я (супруга).

Практическое занятие

Характеристика видов и режимов рабочего времени

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *рабочее время*. Определите его значение. Опишите правовое регулирование рабочего времени. Раскройте нормирование рабочего времени.

2. Классифицируйте рабочее время в зависимости от продолжительности.

3. Дайте определение понятию *нормальное рабочее время*. Охарактеризуйте его. Выявите полную норму продолжительности рабочего времени в неделю. Охарактеризуйте сокращённое рабочее время.

4. Дайте определение понятию *неполное рабочее время*. Охарактеризуйте его. Определите особенности оплаты неполного рабочего времени.

5. Проведите сравнительный анализ сокращённого рабочего времени и неполного рабочего времени.

6. Дайте определение понятию *ненормированный рабочий день*. Охарактеризуйте особенности установления ненормированного рабочего дня.

7. Дайте определение понятию *сверхурочная работа*. Охарактеризуйте ее. Назовите, какая работа в соответствии с трудовым законодательством не признаётся сверхурочной.

8. Дайте определение понятию *сверхурочная работа* и охарактеризуйте предельное количество сверхурочных работ. Определите, какие категории граждан не допускаются к сверхурочным работам.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Ответы на поставленные вопросы (письменный экспресс-опрос).

1. Полная норма продолжительности рабочего времени в неделю.

2. Статья Конституции, устанавливающая полную норму продолжительности рабочего времени в неделю.

3. Продолжительность рабочего времени в неделю для несовершеннолетних от 14 до 16 лет.

4. Продолжительность рабочего времени в неделю для несовершеннолетних от 16 до 18 лет.

5. Продолжительность рабочего времени в неделю для несовершеннолетних от 14 до 16 лет, если они обучаются.

6. Продолжительность рабочего времени в неделю для несовершеннолетних от 16 до 18 лет, если они обучаются.

7. Продолжительность рабочего времени в день для несовершеннолетних от 14 до 16 лет.

8. Продолжительность рабочего времени в день для несовершеннолетних от 16 до 18 лет.

9. Продолжительность рабочего времени в день для несовершеннолетних от 14 до 16 лет, если они обучаются.

10. Продолжительность рабочего времени в день для несовершеннолетних от 16 до 18 лет, если они обучаются.

11. Продолжительность рабочего времени в неделю для инвалидов 1,2 группы.

12. Какое время признаётся «ночным».

13. Количество сверхурочных работ в год.

14. Количество сверхурочных работ в неделю.

15. Количество сверхурочных работ в день.

16. Каким органом и НПА устанавливается норма продолжительности рабочего времени в неделю для медицинских и педагогических работников.

4. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

В связи с приближающимся отопительным сезоном начальник ЖЭСа привлек к сверхурочным работам 10 человек, в том числе мать-одиночку Шнурову, 15-летнего Мельника, Каляду и Вашкевича, работающих на условиях неполного рабочего дня, пенсионера Хаткевича.

Могут ли перечисленные работники ЖЭСа быть привлечены к сверхурочным работам?

Правовая ситуация 2.

Приказом директора организации утвержден график 5-дневной рабочей недели. Этим графиком работникам в возрасте от 14 до 16 лет установлена 8-часовая смена при 3-дневной рабочей недели, а работникам в возрасте от 16 до 18 лет – 8 часовая смена при 4-дневной

рабочей недели. Несовершеннолетние Феськов (17л) и Уласень (15л) обратились к директору с просьбой сократить продолжительность смены, в чем им было отказано.

Правомерен ли отказ директора организации? Существуют ли нормативы, которые должны учитываться при разработке графиков сменности?

Правовая ситуация 3.

20 апреля в отдел кадров обратились с просьбой установить неполное рабочее время следующие работники: слесарь Бычков, предоставивший медицинское заключение; уборщица Семухова, пенсионного возраста; контролер Белоусова, находящаяся на втором месяце беременности; токари Швакин и Балендо, которые являются студентами колледжа; Смирнов, работающий по совместительству. Их просьба удовлетворена не была. 21 мая Бычков, Балендо и Белоусова доработали до обеденного перерыва и ушли домой. Руководитель организации их действия расценил как нарушение трудовой дисциплины, за что Бычков, Балендо и Белоусова были привлечены к дисциплинарной ответственности.

Каким образом устанавливается неполное рабочее время? Правомерны ли действия работников и руководителя организации? Обязан ли наниматель установить названным работникам неполное рабочее время?

Практическое занятие

Характеристика видов времени отдыха, социальных отпусков

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *время отдыха*. Определите значение времени отдыха. Опишите правовое регулирование и нормирование времени отдыха.

2. Дайте определение понятию *время отдыха*. Приведите классификацию видов времени отдыха.

3. Дайте определение понятию *перерыв в течение рабочего времени*. Раскройте сущность перерыва для отдыха и питания. Классифицируйте и охарактеризуйте дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня (смены).

4. Дайте определения понятиям *межсменный (междудневный) перерыв, еженедельный отдых (выходные дни)*. Охарактеризуйте их. Охарактеризуйте случаи привлечения к работе в выходной день без согласия работника. Определите, каким образом компенсируется работа в выходные дни.

5. Дайте определение понятию *государственные праздники и праздничные дни*. Определите перечень государственных праздников и праздничных дней в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь «О Государственных праздниках и праздничных днях». Охарактеризуйте работу в государственные праздники и праздничные дни. Определите, каким образом компенсируется работа в государственные праздники и праздничные дни.

6. Дайте определение понятию *отпуск*. Охарактеризуйте виды отпусков.

7. Дайте определение понятию *отпуск*. Определите отличия трудовых и социальных отпусков.

8. Охарактеризуйте трудовые отпуска. Определите виды трудовых отпусков. Установите порядок предоставления трудовых отпусков.

9. Дайте определение понятию *трудовой отпуск*. Охарактеризуйте особенности замены отпуска денежной компенсацией и выплату денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении.

10. Дайте определение понятию *социальный отпуск*. Классифицируйте социальные отпуска. Установите порядок предоставления социальных отпусков.

11. Дайте определение понятию *социальный отпуск*. Охарактеризуйте отпуск по беременности и родам.

12. Дайте определение понятию *социальный отпуск*. Охарактеризуйте отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Ответы на поставленные вопросы (письменный экспресс-опрос).

1. Назовите продолжительность перерыва для отдыха и питания.
2. Определите продолжительность перерыва для кормления 1 ребёнка до 1,5 лет.
3. Определите продолжительность перерыва для кормления 2 и более детей до 1,5 лет.
4. Определите продолжительность междудневного перерыва.
5. Назовите единый выходной день в Республике Беларусь.
6. Приведите 3 примера государственного праздника в Республике Беларусь.
7. Приведите 3 примера праздничных дней в Республике Беларусь.
8. Назовите, каким НПА устанавливаются ежегодные нерабочие государственные праздники и праздничные дни.
9. Назовите минимальное количество дней основного трудового отпуска в Республике Беларусь.
10. Назовите, сколько календарных дней отпуска предоставляется за контракт в качестве дополнительной меры стимулирования труда.
11. Назовите, сколько календарных дней отпуска предоставляется за ненормированный рабочий день.
12. Назовите, сколько календарных дней отпуска предоставляется за продолжительный стаж работы.
13. Назовите, в каком количестве предоставляется отпуск по беременности и родам при рождении одного ребёнка с неосложнёнными родами.
14. Назовите, в каком количестве предоставляется отпуск по беременности и родам при рождении двойни или с осложнёнными родами.
15. Назовите, какое количество дней отпуска без сохранения заработной платы включается в рабочий год.
16. Определите, можно ли трудовой отпуск разделить на части. Если да, то по каким правилам.
17. За какое количество дней трудового отпуска можно взять денежную компенсацию.
18. По каким правилам предоставляется отпуск в первый рабочий год.

19. Определите, когда начинается отпуск по уходу за ребёнком до 3 лет.

20. В каком случае работающая женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет, будет получать полное пособие на ребёнка.

20 верных ответов – 10 баллов.

4. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

17-летний ученик слесаря Мухин обратился в отдел кадров с просьбой предоставить ему трудовой отпуск в августе. Ему было отказано, т.к. 1 июня исполняется только 3 месяца работы Мухина в данной организации, а право на трудовой отпуск за первый рабочий год наступает через 6 месяцев работы у данного нанимателя. В сентябре, через месяц после того как Мухину исполнилось 18 лет, ему был предоставлен трудовой отпуск продолжительностью 21 календарный день.

Обязан ли наниматель предоставить отпуск Мухину в летнее время до истечения 6 месяцев со дня начала работы? Какова продолжительность этого отпуска?

Правовая ситуация 2.

Селиванов имеет право на дополнительные отпуска: за работу с вредными условиями труда - 7 календарных дней и за ненормированный рабочий день также 7 календарных дней. Селиванов обратился к нанимателю с просьбой предоставить денежную компенсацию трудового отпуска. Наниматель отказал Селиванову в просьбе, сославшись на то, что дополнительные отпуска денежной компенсации не подлежат.

Правомерен ли отказ нанимателя? Как осуществляется денежная компенсация трудового отпуска?

Правовая ситуация 3.

Лукашевич 19 февраля 2021 г. был принят на работу столяром ремонтно-строительного управления. С 1 марта по 20 марта он находился в отпуске без сохранения заработной платы.

Когда у Лукашевича наступает право на первый трудовой отпуск? На какое количество дней следует сдвигать рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск в данной ситуации?

5. Заполните таблицу «Сравнительная характеристика трудового и социальных отпусков».

№	Сравниваемый критерий	Трудовой отпуск	Социальные отпуска
1	Цель предоставления		
2	Основания предоставления		
3	Период, в течение которого осуществляется предоставление		
4	Минимальная продолжительность		
5	Максимальная продолжительность		
6	Возможность замены денежной компенсацией		
7	Возможность переноса на другой календарный год		
8	Минимальный период работы, необходимый для предоставления		
9	Возможность разделения на части		
10	Возможность отзыва из отпуска		
11	Очередность предоставления отпуска		

12	Сохранение заработной платы		
13	Досрочное предоставление		

Практическое занятие Характеристика форм и систем оплаты труда

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *заработная плата*. Опишите правовое регулирование заработной платы. Определите отличия заработной платы от других видов доходов. Опишите МЗП, БПМ и СЗП по стране.

2. Дайте определение понятию *заработная плата*. Определите структуру заработной платы в Республике Беларусь.

3. Охарактеризуйте условия и порядок выплаты заработной платы. Определите форму выплаты заработной платы в Республике Беларусь.

4. Определите и охарактеризуйте удержания из заработной платы согласно трудовому законодательству Республики Беларусь.

5. Определите формы оплаты труда. Выделите системы оплаты труда. Охарактеризуйте формы и системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Беларусь.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Составление и воспроизводство развёрнутой структурно-логической схемы «*Формы и системы оплаты труда*».

4. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

20 ноября Петровский был принят на работу в школу №7 оператором отопительной установки на сезон. 15 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Петровский при увольнении потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.

Законны ли требования Петровского? Какие работы относятся к сезонным?

Правовая ситуация 2.

Приказом по организации на инженера I категории Петровского было возложено исполнение обязанностей заведующего сектором на время нахождения последнего на больничном. Замещение продолжалось три недели. При получении заработной платы Петровский обнаружил, что ему не была начислена разница в заработной плате за замещение временно отсутствующего работника.

В какой орган и в какие сроки Петровский может обратиться за защитой своего нарушенного права?

Правовая ситуация 3.

Петров, находясь в трудовом отпуске (30 календарных дней) заболел. 15 календарных дней он находился на больничном.

Определите особенности правового регулирования и размер выплаты пособия по временной нетрудоспособности в данной ситуации. Выявите, изменилась ли ситуация, если бы он находился на больничном с ребёнком 10 лет во время отпуска и за его пределами?

5. Изучив статьи о размерах заработной платы в различных странах мира, проанализируйте и приведите сравнительный анализ международной практики в данной области в виде таблицы (минимум 10 стран). Изложите выводы об изученных материалах в письменной форме.

№	Страна	Средний размер оплаты труда в месяц (Брутто)-доллар США	Средний размер оплаты труда в месяц (Нетто)-доллар США	Ставка подоходного налога (%)	Минимальный размер оплаты труда (в месяц, в неделю или в час) - доллар США	Особенности
1	Республика	545	474	13%	156	Минимальный размер

	Белару сь					заработной платы устанавливае тся государством и не зависит от пола, возраста, образования, сферы деятельности
2	...					

Практическое занятие

Анализ регулирования труда отдельных категорий работников.

Характеристика видов дисциплинарных взысканий, порядка применения, снятия и обжалования дисциплинарных взысканий

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *трудовая дисциплина труда*. Опишите правовое регулирование трудовой дисциплины. Определите методы воздействия на труд работников. Выявите особенности метода принуждения и метода поощрения за труд.

2. Дайте определение понятию *дисциплинарная ответственность*. Определите основание применения мер дисциплинарной ответственности. Опишите виды дисциплинарной ответственности.

3. Определите и охарактеризуйте отличия дисциплинарной ответственности от иных видов юридической ответственности.

4. Дайте определение понятию *дисциплинарный проступок*. Охарактеризуйте его. Установите и опишите состав дисциплинарного проступка.

5. Определите и охарактеризуйте отличия дисциплинарного проступка от административного правонарушения и уголовного преступления.

6. Дайте определение понятию *дисциплинарное взыскание*. Классифицируйте дисциплинарные взыскания. Охарактеризуйте основные и дополнительные дисциплинарные взыскания.

7. Охарактеризуйте порядок применения дисциплинарных взысканий. Определите порядок обжалования дисциплинарных взысканий. Выявите условия и порядок досрочного снятия и погашения дисциплинарных взысканий.

8. Определите и охарактеризуйте порядок привлечения к дисциплинарной ответственности при освобождении от административной ответственности: субъекты, правовое регулирование и основания.

9. Охарактеризуйте особенности заключения трудовых договоров с отдельными категориями работников: работниками-надомниками и домашними работниками.

10. Охарактеризуйте особенности заключения трудовых договоров с отдельными категориями работников: временными и сезонными работниками.

11. Определите и охарактеризуйте особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности.

12. Определите и охарактеризуйте особенности регулирования труда молодёжи и инвалидов.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Воспроизведение СЛС «Понятие и состав дисциплинарного проступка».

4. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

Возможно ли заключить контракт с временным работником?

Дайте юридическую консультацию со ссылками на нормы трудового законодательства.

Правовая ситуация 2.

Может ли сезонный работник расторгнуть заключённый с ним трудовой договор по собственному желанию в соответствии со ст. 40 ТК?

Дайте юридическую консультацию со ссылками на нормы трудового законодательства.

Правовая ситуация 3.

Гражданин Сидоров пожелал заключить трудовой договор сроком на 6 месяцев со своей матерью в качестве домашнего работника в рамках оказания ему помощи по хозяйству. В местном исполнительном и распорядительном органе ему отказали в регистрации данного договора.

Определите причину отказа местным органом власти в регистрации данного договора.

Правовая ситуация 4.

Директор коммерческой организации издал приказ следующего содержания: «За халатное отношение к своим обязанностям и развал работы начальника отдела сбыта Симоненко привлечь к строгой административной ответственности – объявить предупреждение и неполное служебное соответствие. Указать, что, если работа отдела не улучшится, он будет уволен за систематическое нарушение трудовой дисциплины».

Дайте правовую оценку этому приказу со ссылками на статьи трудового законодательства. Можно ли в данном случае уволить Симоненко за систематическое нарушение трудовой дисциплины, если он до этого не имел дисциплинарных взысканий?

Правовая ситуация 5.

Продавец магазина Кельманова 15 ноября опоздала на работу на 15 минут без уважительных причин. Директор, получив письменное объяснение, издал приказ об объявлении ей выговора. 30 ноября Кельманова обратилась в комиссию по трудовым спорам о признании приказа директора недействительным в связи с тем, что с этим приказом она в течение 5 дней не была ознакомлена. Комиссия по трудовым спорам 10 декабря признала приказ недействительным. 11 декабря директор магазина издал новый приказ об объявлении выговора продавцу магазина Кельмановой за опоздание на работу 15 ноября и в тот же день ознакомил её с приказом.

Определите, правомерны ли действия директора? Выявите совершённые ошибки.

Правовая ситуация 6.

В складском помещении торгово-закупочной базы в 9 ч вечера лопнула труба с холодной водой. В это время на работе были директор, 3 бухгалтера, работавшие над годовым отчетом, 2 охранника. Распоряжением директора все они были направлены в складское помещение спасать от порчи товары. Бухгалтеры отказались от выполнения распоряжения. Одна – в связи с тем, что она не разнорабочий, вторая – в связи с тем, что она болеет ангиной и работа в холодной воде не будет способствовать ее выздоровлению. За отказ от ликвидации последствий аварии им был объявлен выговор.

Правомерны ли действия директора организации? Какое решение должен был вынести суд?

Практическое занятие

Анализ случаев наступления полной, ограниченной материальной ответственности, порядка возмещения ущерба, причинённого нанимателю

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *материальная ответственность работника*. Определите основание и условия наступления материальной ответственности.

2. Выявите и охарактеризуйте отличия материальной ответственности по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности.

3. Определите виды материальной ответственности по трудовому праву. Охарактеризуйте коллективную и индивидуальную материальную ответственность.

4. Определите виды материальной ответственности по трудовому праву. Охарактеризуйте ограниченную материальную ответственность. Выявите случаи привлечения работника к полной материальной ответственности.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Составление СЛС «Понятие, основание, условия и виды материальной ответственности в сфере трудового права».

4. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

17-летняя Смирнова была принята на работу в магазин продавцом. С её согласия директор магазина заключил с ней письменный договор о полной материальной ответственности. Через 3 месяца у Смирновой было выявлена недостача на крупную сумму.

Обязана ли Смирнова возмещать ущерб в полном объёме в соответствии с письменным договором о полной материальной ответственности? Определите со ссылками на нормы трудового законодательства.

Правовая ситуация 2.

В гардеробе университета была украдена сданная на хранение шуба из натурального меха. Университет выплатил потерпевший 750 белорусских рублей (с учётом износа вещи). Наниматель предъявил требования о возмещении причинённого ущерба гардеробщице Соловьёвой, во время работы которой пропала вещь. Соловьёва отказалась от возмещения ущерба, мотивируя тем, что нанимателем не были созданы соответствующие условия для сохранности сданной одежды, кроме того, в гардеробе работали дежурные студенты. Наниматель не признал уважительными доводы Соловьёвой и издал распоряжение об удержании ущерба из заработной платы Соловьёвой. Среднемесячный заработок Соловьёвой составляет 450 белорусских рублей. Соловьёва была не согласна с принятым нанимателем решением.

Можно ли в данном случае привлечь Соловьёву к материальной ответственности? Если да, то какой вид материальной ответственности понесёт Соловьёва? Каков порядок возмещения ущерба? В какой орган должна обратиться Соловьёва в данном

случае? *Определите со ссылками на нормы трудового законодательства.*

Практическое занятие

Анализ правового регулирования охраны труда

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *охрана труда* в широком и узком смысле. Установите социальное, экономическое и правовое значение охраны труда. Охарактеризуйте правовое регулирование отношений в сфере охраны труда.

2. Определите основные права и обязанности работника в сфере охраны труда. Определите основные права и обязанности нанимателя в сфере охраны труда. Охарактеризуйте инструктаж по охране труда.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Решение ситуационных задач (по темам практического занятия).

Правовая ситуация 1.

Лаборант кабинета химии технологического колледжа Стешина дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы со вновь поступившими в кабинет реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что наниматель объявил ей выговор. На следующий день после выговора при работе со вновь поступившими реактивами Стешина получила тяжёлые ожоги лица и рук.

Несёт ли наниматель ответственность за этот несчастный случай? Разрешите ситуацию по существу. Определите всех лиц, подлежащих ответственности в данном случае и вид применяемой к ним ответственности.

Правовая ситуация 2.

Руководитель организации издал приказ о прохождении работниками внеочередной проверки знаний по вопросам охраны

труда. Специалист отдела сбыта Петров находился в этот момент на больничном, а после его окончания отказался проходить проверку знаний.

1. Является ли непрохождение работником внеочередной проверки знаний по вопросам охраны труда основанием для отстранения его от работы в соответствии со ст.49 ТК?

2. В какие сроки работник обязан пройти внеочередную проверку знаний по вопросам охраны труда?

3. Какие действия нанимателя в случае, когда работник показывает неудовлетворительные знания при внеочередной проверке знаний по вопросам охраны труда либо не является на нее без уважительной причины?

Правовая ситуация 3.

Главный инженер предприятия Ситцев во время обеденного перерыва ехал на своей машине по городу из одного цеха в другой. Произошла авария, и он получил увечья.

Должен ли наниматель произвести расследование данного несчастного случая? Каков порядок расследования и учёта данного несчастного случая? За счёт каких средств будет компенсироваться утраченный работником заработок в результате несчастного случая?

Практическое занятие

Анализ порядка рассмотрения трудовых споров

1. Устный опрос по вопросам темы учебного занятия.

1. Дайте определение понятию *трудовой спор*. Назовите и охарактеризуйте виды трудовых споров. Выявите отличие индивидуального трудового спора от коллективного.

2. Дайте определение понятию *порядок формирования КТС*. Охарактеризуйте его. Определите споры, подведомственные рассмотрению КТС.

3. Дайте определение понятию *индивидуальный трудовой спор*. Определите порядок разрешения индивидуального трудового спора в КТС.

4. Дайте определение понятию *индивидуальный трудовой спор*. Определите порядок разрешения индивидуального трудового спора в суде.

5. Дайте определение понятию *коллективный трудовой спор*. Установите участников коллективного трудового спора. Определите порядок разрешения коллективного трудового спора, проведения забастовки.

2. Выполнение тестовых заданий по теме учебного занятия.



3. Изучив СЛС «Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров» («Трудовое право. Конспект лекций»), воспроизведите в виде СЛС «Порядок разрешения ИТС в КТС».

4. Решение ситуативных задач (правовых ситуаций) по теме практического занятия.

Правовая ситуация 1.

Чижов, не являющийся членом профсоюза, обратился в КТС Борисовского вагоноремонтного завода с требованием об отмене наложенного на него дисциплинарного взыскания. В КТС ему отказали в принятии и регистрации заявления, объяснив, что ему следует сразу обращаться в суд. На приеме у судьи Чижову было разъяснено, что им не был соблюден досудебный порядок предварительного внесудебного разрешения трудового спора и на этом основании ему отказано в принятии искового заявления.

Законны ли действия КТС и суда? Каков порядок приема заявлений в КТС? Что изменится, если КТС примет заявление Чижова, но не рассмотрит в установленный законом срок?

Правовая ситуация 2.

Горов обратился в суд с заявлением о взыскании заработной платы. Судья указал в определении, что истцом не соблюден предварительный внесудебный порядок разрешения данного спора в КТС. Горов не согласился с таким решением суда и в частной жалобе указал, что в организации, где он работает, КТС не создана, кроме

того, он не является членом профсоюза и вправе по своему выбору обратиться в КТС или суд.

Какое решение примет суд апелляционной инстанции? Какие трудовые споры рассматриваются непосредственно судом?

Правовая ситуация 3.

Приказом по организации на инженера I категории Петровского было возложено исполнение обязанностей заведующего сектором на время нахождения последнего на больничном. Замещение продолжалось три недели. При получении заработной платы Петровский обнаружил, что ему не была начислена разница в заработной плате за замещение временно отсутствующего работника.

Определите, были ли нарушены права Петровского? Если да, то в какой орган и в какие сроки Петровский может обратиться за защитой своего нарушенного права?

ИСТОЧНИКИ (ЛИТЕРАТУРА)

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года: с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г., 17 октября 2004 г. и 27 февраля 2022 г. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2024. – 80 с.
2. Петоченко, Т.М. Трудовое право: учебное пособие. – Минск: РИПО, 2019. – 322 с.
3. Стрижак, М.С. Трудовое право: учебное пособие. – Минск: Вышэйшая школа, 2023. – 384 с.
4. Типовые правила внутреннего трудового распорядка: утв. Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 г., № 46 // в ред. Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 ноября 2023 г. № 41 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.
5. Томашевский, К.Л., Волк Е.А. Трудовое право: учебное пособие. – Минск: Амалфея, 2023. – 520 с.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г. № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Республики Беларусь от 8 июля 2024 г. № 25-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	3
Пример оформления решения задачи (разрешения правовой ситуации)	5
Практическое занятие. Характеристика предмета и системы трудового права	6
Практическое занятие. Характеристика источников трудового права	7
Практическое занятие. Анализ правового статуса работника, нанимателя, профсоюза	9
Практическое занятие. Общая характеристика трудового правоотношения и правоотношений, тесно связанных с трудовыми	10
Практическое занятие. Анализ содержания трудового договора	12
Практическое занятие. Анализ порядка заключения трудового договора	15
Практическое занятие. Анализ порядка изменения трудового договора	17
Практическое занятие. Анализ оснований прекращения трудового договора	19
Практическое занятие. Анализ порядка заключения и перезаклучения трудового контракта	22
Практическое занятие. Характеристика социального партнёрства. Анализ содержания коллективных договоров (соглашений), порядка их заключения, изменения, дополнения	27
Практическое занятие. Анализ правового статуса безработного, социальных гарантий безработным	29
Практическое занятие. Характеристика видов и режимов рабочего времени	30
Практическое занятие. Характеристика видов времени отдыха, социальных отпусков	33
Практическое занятие. Характеристика форм и систем оплаты труда	37
Практическое занятие. Анализ регулирования труда отдельных категорий работников. Характеристика видов дисциплинарных взысканий, порядка применения, снятия и обжалования дисциплинарных взысканий	39

Практическое занятие. Анализ случаев наступления полной, ограниченной материальной ответственности, порядка возмещения ущерба, причинённого нанимателю	42
Практическое занятие. Анализ правового регулирования охраны труда	44
Практическое занятие. Анализ порядка рассмотрения трудовых споров	45
Литература	48

Учебное издание

Составитель

В.И.Филимонова

Трудовое право
практикум

Корректор С.В.Кислякова
Компьютерная верстка В.И.Скурат
Ответственный за выпуск С.В.Кислякова

Подписано в печать 05.09.2023. Формат 60х84 1/16.
Бумага листовая для офисной техники. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 2,96. Уч.-изд. л. 3,00. Тираж 30. Заказ № 84.

Отпечатано на МФУ Lexmark MX 622 Series XL филиала БГТУ
«Витебский государственный технологический колледж»
210017, Витебск, ул. Гагарина, 41.