

Министерство образования и науки Пермского края
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Кунгурский колледж агротехнологий и управления»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ
РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

ОП.11 ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

для студентов специальности
40.02.02 «Правоохранительная деятельность»

Кунгур, 2023 г.

Рассмотрено на заседании МК

Рассмотрено на заседании МК

Протокол № 1

От «30» августа 2023 г.

Председатель ПЦК


С.В.Каргапольцева

УТВЕРЖДАЮ

Зам.директора по учебной
работе


С.В. Зыкин

Методические указания составлены в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом по специальности 40.02.02 «Правоохранительная деятельность», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ 12.05.2014 № 509.

Автор: Гомзякова Г.А., преподаватель дисциплины

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Методические указания подготовлены с целью повышения эффективности профессионального образования и самообразования в ходе практических занятий по дисциплине «Основы трудового законодательства».

Предназначены для преподавателей и обучающихся ГБПОУ «Кунгурский колледж агротехнологий и управления».

Практические занятия являются важными видами учебной работы студента по учебной дисциплине и выполняются в пределах часов, предусмотренных учебным планом специальности 40.02.02 «Правоохранительная деятельность»

Предназначены для освоения обучающимися дисциплины «Основы трудового законодательства» на 3, 4 курсе.

Предусмотрено 22 часа на практические занятия по учебному плану.

Формирование практических умений по применению и исполнению правовых норм необходимо для успешного овладения ПК и ОК. Практические работы занимают преимущественное положение при изучении специальных дисциплин.

Целью выполнения практической работы является формирование общих и профессиональных компетенций студентов специальности «Правоохранительная деятельность» включающих в себя:

Общие компетенции:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Понимать и анализировать вопросы ценностно-мотивационной ориентации.

ОК 3. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 4. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях, в том числе ситуациях риска, и нести за них ответственность.

ОК 5. Проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных ситуациях, предупреждать и разрешать конфликты в процессе профессиональной деятельности.

ОК 6. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 7. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 8. Правильно строить отношения с коллегами, с различными категориями граждан, в том числе с представителями различных национальностей и конфессий.

ОК 9. Устанавливать психологический контакт с окружающими.

ОК 10. Адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности.

ОК 11. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение

квалификации.

ОК 12. Выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета.

ОК 13. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению, уважительно относиться к праву и закону.

ОК 14. Организовывать свою жизнь в соответствии с социально значимыми представлениями о здоровом образе жизни, поддерживать должный уровень физической подготовленности, необходимый для социальной и профессиональной деятельности.

Профессиональные компетенции, соответствующие основным видам профессиональной деятельности:

Оперативно-служебная деятельность.

ПК 1.1. Юридически квалифицировать факты, события и обстоятельства. Принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом.

ПК 1.2. Обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.

ПК 1.3. Осуществлять реализацию норм материального и процессуального права.

ПК 1.4. Обеспечивать законность и правопорядок, безопасность личности, общества и государства, охранять общественный порядок.

Организационно-управленческая деятельность.

ПК 2.1. Осуществлять организационно-управленческие функции в рамках малых коллективов, как в условиях повседневной служебной деятельности, так и в нестандартных условиях, экстремальных ситуациях.

ПК 2.2. Осуществлять документационное обеспечение управленческой деятельности.

А также отработка и закрепление целей и задач учебной дисциплины – требования к результатам освоения учебной дисциплины:

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- Реализовывать в профессиональной деятельности нормы трудового права и гражданско-процессуального права;
- Использовать необходимые нормативно-правовые акты;
- Защищать свои права и права граждан в соответствии с нормами трудового и гражданско-процессуального права;

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- Понятие, структуру и принципы трудового права;
- Источники трудового права;
- Понятие трудового правоотношения, субъекты, объекты, содержание, основания возникновения;

- Занятость и трудоустройство, понятие, способы, правовой статус безработного;
- Способы защиты трудовых прав, трудовые споры;
- Профсоюзы и другие представительные органы работников;
- Коллективный договор, понятие, содержание;
- Порядок заключения, изменения и прекращения коллективного договора;
- Трудовой договор, понятие, значение, содержание;
- Порядок заключение трудового договора;
- Порядок и основания изменение трудового договора;
- Порядок и основания прекращение трудового договора;
- Рабочее время, понятие, виды, режим работы, порядок установления;
- Время отдыха, понятие, виды, порядок установления;
- Отпуска, понятие, виды, порядок предоставления;
- Заработная плата, понятие, порядок и условия выплаты;
- Гарантийные и компенсационные выплаты, понятие, порядок и условия выплаты;
- Материальная ответственность сторон трудового договора, понятие, условия и порядок привлечения;
- Дисциплина труда, понятие, порядок установления;
- Дисциплинарная ответственность, понятие условия и порядок привлечения.

ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Требования к оформлению работы:

- работа выполняется в отдельной тетради для практических работ, при необходимости возможно использование бумаги формата А4;
- обязательно указывается: порядковый номер работы, название темы работы, номер варианта, порядковый номер выполненной задачи (практической ситуации, практического задания);
- работа выполняется аккуратно, исправления производятся путем вычеркивания части текста одной тонкой линией.

2. Требования к содержанию работы:

- решение анализируемой проблемы (задачи) должно быть обоснованным, со ссылкой на норму нормативно-правового акта;
- при решении необходимо дать ответы на все поставленные в задаче вопросы;
- разобрать все возможные варианты решения, если дана неполная информация по ситуации.

ХОД ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ

1. В тетради для практических работ записать тему работы, её порядковый номер, указать выполняемый вариант.
2. внимательно изучите предложенную ситуацию, изложенную в задаче и в

соответствии с темой работы определить вопрос, ответив на который Вы сможете дать правовую оценку действиям участников. Если Вам не удалось сделать это самостоятельно, Вы можете обратиться за помощью к преподавателю.

Помните!

Преподаватель не оценивает Ваши ответы на занятия и не дает ответов по решению задачи.

3. Определив основной вопрос (проблему), внимательно изучите вопросы к задаче. Они помогут Вам правильно её понять и разрешить. Ваш письменный ответ должен быть построен с их учетом. (Помните, что конкретные вопросы требуют конкретных ответов).

4. Найдите норму права в соответствии с которой, по Вашему мнению решается основной вопрос (их может быть несколько и из разных нормативно-правовых актов) и с её помощью сделайте вывод по задаче.

5. Запишите свой ответ в тетрадь для практических работ.

6. Перечитайте ответ, проверьте, все ли Вы указали, нет ли ошибок.

7. Не забывайте о цели выполнения работы, основным критерием оценки является **качество** работы, с появлением навыков усовершенствуется и оперативность её выполнения.

Образец решения задачи

Задача.

Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и французским). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах.

Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении законодательству РФ?

Решение задачи:

В соответствии со ст.3 Трудового кодекса РФ, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Из ст.64 ТК РФ следует, что запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Таким образом, в данном объявлении обоснованными являются требования о наличии у кандидата высшего образования, знания языков, навыков работы на компьютере. Все остальные требования не могут являться основаниями для отказа в заключении трудового договора и приеме на работу.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

Выполнение практической работы оценивается преподавателем по итогам письменных ответов, содержащих решение практических ситуаций, выполненных студентами практических заданий (составленных документов). При необходимости преподаватель имеет право требовать защиты работы в виде устного ответа на вопросы по рассматриваемой теме.

Оценивается работа преподавателем с учетом навыков студентов, включающих в себя:

- умение анализировать ситуацию и выделять её правовую сторону;
- умение оценивать действия с точки зрения правомерности и законности;
- умение применять нормативно-правовые акты к конкретным обстоятельствам;
- умение излагать свои мысли полно, обоснованно и логично.

Зачтено - Студент выполнил работу аккуратно, решены все задачи (ситуация полностью проанализирована, дана правовая оценка, мнение обосновано, логически последовательно) и выполнены все практические задания. Учитывается также умение оперировать теоретическими понятиями. Работа выполнена аккуратно, решено не менее двух третей заданий, но есть замечания по структуре, логике ответа, неверно применяются правовые понятия. Практическое задание выполнено в полном объеме, но имеются нарекания по структуре документа и его оформлению.

Не зачтено Работа выполнена с замечаниями по форме, решено только половина заданий, при этом анализ ситуации не

полный, нет разбора вариантов решения, допущены ошибки в толковании норм права. Практическая часть отсутствует.

Работа выполнена в объеме меньше чем минимальный (меньше половины заданий, практическая часть не выполнена); решения не обоснованы, теоретический анализ не связан с практической ситуацией.

ЛИТЕРАТУРА

Основные источники:

Трудовое право России: учебник. Под ред. Куренного А.М – 3-е изд. Доп. и пер.- М.:ООО «Прспект», 2015

Дополнительные источники:

В.И.Казанцев, В.Н.Васин. Трудовое право – учеб.пос. для спо, изд.5-е доп. и перераб.- М.: АКАДЕМИЯ, 2012

С.В.Харитоновна. Трудовое право – учеб.пос. для спо изд.2-е доп. и перераб. – М.: АКАДЕМИЯ, 2012

Трудовое право России: учебник. Отв.ред.: заслуженный деятель науки РФ, доктор юридических наук, профессор Ю.П.Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова. – 2-е изд. – М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФРА-М», 2010

Нормативно-правовые акты:

Конституция Российской Федерации, 12.12.1993

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ

Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1

Федеральный закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ

Интернет-ресурсы:

<http://www.KonsultantPlus.ru/> - сайт СПС Консультант Плюс

Практическая работа № 1

«Трудовые отношения»

Задание 1.

Работник, по национальности русский, обратился к работодателю с заявлением (в письменной форме) о приеме на работу. Заявление подписано работодателем не было. Через день с просьбой о трудоустройстве обратился работник башкир, имеющий такую же квалификацию, как и русский. На работу был принят работник по национальности башкир, т.к. большинство работников организации были башкирами.

Имеет ли место в данном случае нарушение трудового законодательства?

Задание 3.

Предположим, гражданин, не имеющий гражданства (лицо без гражданства), обратился к работодателю с просьбой о трудоустройстве. Работодатель предложил ему сначала получить гражданство, а затем вести разговор о трудоустройстве.

Есть ли здесь нарушение трудового права?

Задание 4.

Работник завода «Аргон» Потапов обратился к председателю профсоюзного комитета завода с просьбой осуществить представительство и защиту его интересов в районном суде по поводу трудового спора. Но председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Потапов не является членом профсоюзной организации.

Правомерный ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы?

Задание 5.

Организация заключила соглашение с Борисовым и Фомичевым о ремонте различных помещений этой организации. По окончании ремонта через 3 месяца Борисову и Фомичеву была произведена оплата в сумме договора. Они потребовали от организации оплатить им работу в выходные дни в двойном размере, а также выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством. Руководитель организации, считая, что трудовое законодательство на них не распространяется, отказал Борисову и Фомичеву.

В каких правоотношениях находились Борисов и Фомичев с организацией? Правомерны ли их требования?

Задание 6.

Яковлева работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установленные часы: часть помещений по указанию коменданта убирала до начала, а остальные – по окончании рабочего дня организации. Через два года Яковлева обратилась с заявлением о предоставлении ежегодного отпуска. Директор организации отказал Яковлевой в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по договору подряда; трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался, поэтому у нее нет права на отпуск.

В каком правоотношении состоит Яковлева с данной организацией?

Задание 7.

Каковы основания возникновения трудовых правоотношений:

- у директора унитарного предприятия;
- председателя городского суда;
- генерального директора акционерного общества;
- молодого специалиста, направленного на работу после окончания университета;

- иностранного гражданина;
- государственного служащего Федеральной государственной службы?

Практическая работа № 2

«Регулирование социального партнерства»

Задание 1.

При заключении коллективного договора работодатель пригласил опытного юриста и уполномочил его вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора. Представители работников потребовали, чтобы работодателя представлял руководитель организации.

- Есть ли нарушения трудового права со стороны работодателя?
- Будет ли удовлетворено требование представителей работников?

Задание 2.

Сторонами был подписан коллективный договор 12 мая 2013 года и в течение 7 дней был направлен на уведомительную организацию в органы местного самоуправления, в отдел по труду. Коллективный договор не был зарегистрирован по причине внесения пунктов, ухудшающих положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом РФ.

Когда трудовой договор вступает в силу?

Обязаны ли стороны, подписавшие коллективный договор, привести его в соответствие с Трудовым Кодексом РФ?

Задание 3.

Работники организации изъявили желание разработать новый коллективный договор в процессе реорганизации предприятия. Представители работников направили письменное уведомление работодателю о начале ведения коллективных переговоров. Работодатель отказался от заключения нового коллективного договора, мотивируя тем, что коллективный договор по закону заключается на 3 года. До истечения срока осталось полгода.

Имел ли право работодатель отказаться от ведения коллективных переговоров и заключения нового коллективного договора? Верна ли мотивация работодателя?

На какой срок заключается коллективный договор?

Задание 4.

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

Обязан ли работодатель заключать коллективный договор? На какой срок?

Каков порядок регистрации коллективного договора? Когда он вступает в силу?

Есть ли нарушения Трудового кодекса РФ при составлении данного коллективного договора?

Задание 5.

Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет организации.

Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали представлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.

Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и в каком порядке?

Задание 6.

Представители работников и руководитель обособленного структурного подразделения (филиала) предприятия подготовили проект коллективного договора на следующий год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца и срок действия коллективного договора головного предприятия не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях предприятий и организаций?

Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации?

Задание 7.

По завершении коллективных переговоров между представителями работодателя (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представляющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, поступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива.

В ходе обсуждения проекта по предложению одного из работников большинством голосов было решено направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор.

В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор?

Подлежит ли он регистрации и кто осуществляет такую регистрацию?

Практическая работа № 3 «Правовой статус безработного»

Задание 1.

В прокуратуру с жалобой на решение центра занятости об отказе в выплате пособия по безработице обратился токарь Михайлов А.М., уволенный с работы за нарушение трудовой дисциплины (за прогул). В своей жалобе он указал, что по его

заявлению центр занятости признал его безработным, но в выплате пособия отказал, ссылаясь на виновное поведение Михайлова А.М., нарушавшего трудовую дисциплину.

Правомерно ли решение службы занятости? Имеют ли право на получение пособия по безработице лица, уволенные за неисполнение своих трудовых обязанностей? Какой ответ на жалобу Михайлова А.М. должна дать прокуратура?

Задание 2.

Гражданка Мохова Н.П. проработавшая долгое время в организации инженером по технике безопасности, была уволена по сокращению штатов. Обратившись в службу занятости, она получила предложение поступить на работу в другую организацию, находящуюся в том же районе города, на должность руководителя отдела охраны труда с окладом больше прежнего в полтора раза, но по срочному трудовому договору на время отсутствия работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. Мохова Н.П. сочла предложенную работу неподходящей, так как прежний ее трудовой договор был бессрочным.

Какая работа считается подходящей? Будет ли данный вариант работы считаться подходящим и почему? Каков порядок признания гражданина безработным?

Задание 3.

Ранее не работавший и не имеющий специальности Новиков А.С. обратился в районный центр занятости, где был зарегистрирован в целях поиска подходящей работы. Там ему предложили получить профессию фрезеровщика в учебном комбинате и выдали соответствующее направление. Новиков А.С. приступил к обучению.

Какие гарантии предоставлены гражданам, проходящим обучение в центре занятости? Может ли он после обучения быть зарегистрирован как безработный, если и в дальнейшем не будет найдена работа?

Задание 4.

Гражданин Васильев Д.О. был зарегистрирован в центре занятости, как безработный и ему было назначено пособие. Инспектор центра занятости предложил Васильеву Д.О. пока не будет найдена подходящая работа, принять участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых при центре занятости. Васильев Д.О. отказался, потому что он решил, что ему не будет выплачиваться пособие.

Что такое общественные работы? С какой целью они организуются? Сохранится ли за Васильевым Д.О. статус безработного и, следовательно, все гарантии, которые им предоставляются?

Задание 5.

Гражданка Новикова С.В., проработавшая долгое время медсестрой, вынуждена была уволиться по собственному желанию в связи с необходимостью

ухода за больным ребенком 4х лет, который серьезно болел. Через год ребенку стало значительно лучше, однако семейный бюджет уменьшился, поэтому она обратилась в орган службы занятости с целью поиска работы и за назначением пособия по безработице. Однако инспектором районного центра занятости ей было отказано в получении статуса безработного и назначении пособия в связи с тем, что она уволилась с прежнего места работы по собственной инициативе.

Дайте правовую оценку действиям инспектора центра занятости.

Задание 6.

Ранее не работавший и не имеющий специальности Свиридов Н.Д. обратился в районный центр занятости, где был зарегистрирован в целях поиска подходящей работы. Там ему предложили получить профессию фрезеровщика в учебном комбинате. И выдали соответствующее направление. Свиридов Н.Д. отказался, заявив, при этом, что с 3м разрядом, который присвоят после окончания обучения, работу не найдет никогда. Через два дня инспектор центра занятости предложил ему временную работу, связанную с ремонтом городских улиц. Свиридов Н.Д. обещал подумать, но через 10 дней пришел в центр занятости и объявил, что такая работа его не устраивает, и потребовал признать его безработным. Инспектор отказал ему в этом. Свиридов Н.Д. обжаловал решение службы в прокуратуру.

Дайте мотивированный ответ заявителю.

Практическая работа № 4

«Заключение трудового договора»

Задание 1.

Новиков П.В. поступил на работу в качестве токаря 4 разряда в мастерскую по ремонту автотранспорта предприятия. При заполнении документов по учету кадров с него запросили сведения: о составе семьи, доходах семьи, месте жительства, о судимости самого Новикова П.В. и его членов семьи, отношении к воинской службе, вероисповедании и работе в общественных организациях.

Какие документы должен представить работник при поступлении на работу?

Дайте характеристику действиям администрации предприятия.

Задание 2.

Пенсионер по старости Волков обратился к администрации муниципального предприятия с просьбой принять его на работу. Администрация этого предприятия согласилась принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст.

Имеет ли право администрация предприятия заключить с Волковым срочный трудовой договор?

Задание 3.

Граждане Миронов и Симонов договорились с начальником транспортного цеха предприятия о приеме их на работе слесарями, сдали ему трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу так и не издан, а инспектор отдела

кадров, к которому они обратись за разъяснениями, сказал, что никаких документов ему не передавали, что в их услугах предприятие не нуждается.

Могут ли Миронов и Симонов настаивать на заключении с ними трудового договора?

Задание 4.

Работодатель, представляющий фирму «Орион», расторг трудовой договор до истечения срока испытания с работником, гражданином Смирновым, предупредив его об этом в письменной форме за три дня до увольнения.

Были ли соблюдены все условия расторжения трудового договора? Что может быть основанием для обжалования решения работодателя в суде?

Задание 5.

15-летний Воробьев, получив основное общее образование, поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Воробьева, должен учиться в дневной общеобразовательной школе и получить среднее образование. Вызванный в кабинет директора завода, что он желает приобрести рабочую квалификацию.

Как должен поступить директор завода? Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений их несовершеннолетних детей?

Задание 6.

На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица:

- подросток 14 лет, окончивший 9 классов средней общеобразовательной школы;
- офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ;
- домохозяйка, ранее нигде не работавшая;
- выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должны предоставить каждый из вышеуказанных лиц?

Задание 7.

При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора 1 категории конструкторского бюро директор предприятия предложил в указанный договор включить следующие условия, кроме обязательных:

- об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный и другие виды отпусков;
- об обязательстве не принимать участия в забастовке;
- об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя;
- об обязательстве работодателя выплачивать ранее получаемую заработную плату в течение 6 месяцев со дня увольнения при условии, что он воздержится от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности предприятия.

По соглашению сторон трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия работодателя?

Практическая работа № 5

«Изменение трудового договора»

Задание 1.

Гражданин Максименко, работающий в ООО «Колос» инженером по технике безопасности, был переведен директором ООО без согласия Максименко в другое структурное подразделение ООО «Колос». Эти действия работодателя не повлекли за собой существенных изменений трудовой функции, т.е. он остался в должности инженера по технике безопасности.

Имел ли право директор переводить гражданина Максименко без его согласия? Являются ли такие действия переводом?

Задание 2.

Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом директора он был перемещен для работы на пассажирском автобусе, так как имел соответствующие водительские права. Тимофеев отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Тимофеева? Является ли законным и действие администрации?

Задание 3.

Водитель Лялин ввиду ремонта его машины был переведен на другую работу в качестве грузчика на время ремонта без сохранения средней заработной платы по прежнему месту работы. Лялин отказался от перевода и не вышел на работу. За отказ и невыход на работу администрация уволила его за прогул. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работу.

Имел ли право руководитель перевести Лялина на другую работу в случае простоя? Есть ли нарушения трудового права работника? Какое решение должен вынести суд в этой ситуации?

Задание 4.

В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, администрация перевела на неё юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого администрация нашла подходящего, по её мнению, юриста для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву предложила вернуться на прежнюю должность.

Имела ли администрация фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должна ли была она указать срок перевода Сергеева?

Задание 5.

В распоряжении ООО «Стиль» находилось пять салонов красоты. В ООО «Стиль» была принята парикмахером Светланова. Через полгода администрация ООО перевела Светланову из одного салона в другой, ссылаясь на излишек специалистов в первом. Светланова от такого перевода отказалась, поскольку второй салон находился далеко от её места жительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить её на прежней работе.

Подлежит ли удовлетворению эта просьба?

Задание 6.

Жаров, работавший слесарем 5 разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу 3 разряда. Жаров от перевода, мотивируя свой отказ тем, что предложенная работа в инструментальном цехе работа менее квалифицирована, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем администрация завода уволила его за прогул без уважительных причин.

Имела ли право администрация завода перевести Жарова из одного цеха в другой?

Задание 7.

ООО «Колос» было реорганизовано путем слияния с ООО «Новость» в ОАО «Новый колос», в связи с этим преобразованием были изменены режим работы и условия оплаты труда. Было сказано, что все не желающие работать в новых условиях будут уволены в связи с реорганизацией. Работники обоих предприятий были не уведомлены об этом и у них возникли вопросы о порядке изменений и их законности.

Дайте разъяснения работникам предприятий?

Практическая работа № 6 «Прекращение трудового договора»

Задание 1.

Гражданина Ткаченко, работающего в фирме «Максим», уволил работодатель Головин в связи с тем, что при проверке его персональных данных выяснилось, что гражданин Ткаченко при поступлении на работу представил подложные документы, а именно диплом о высшем юридическом образовании.

Правомерны ли действия работодателя Головина?

Задание 2.

Мастер инструментального цеха моторостроительного завода Калинин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Директор завода заявил Калинин, что уволит его по собственному желанию при условии, если Калинин найдет себе замену. Калинин с таким решением не согласился. Через месяц после подачи заявления директор завода уволил Калинина по собственному желанию. Считая свое увольнение незаконным, Калинин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате

вынужденного прогула, мотивируя тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться в другое место и поэтому решил остаться на своей прежней работе.

Правомерно ли увольнение Калинина? Каков порядок увольнения работников по их желанию?

Задание 3.

18 декабря 2012 года приказом директора казенного завода заведующему складом Ильину был объявлен выговор за небрежное оформление складских документов. 3 февраля 2013 года ему объявили замечание за неотпуск материалов. 22 февраля 2013 года на складе была произведена инвентаризация, в результате которой установлено, что по вине Ильина запущен учет материальных ценностей, находившихся на складе. За это нарушение своих обязанностей он получил строгий выговор. Через неделю после объявления Ильину выговора он опоздал на работу 3 часа. Учитывая наложенные на Ильина взыскания, директор завода уволил его за систематическое нарушение своих трудовых обязанностей.

Правомерно ли увольнение Ильина? Что понимается под систематическим неисполнением без уважительных причин своих обязанностей? Каков порядок увольнения работников по этому основанию?

Задание 4.

Токарь муниципального предприятия Новиков был уволен за нахождение на работе в нетрезвом состоянии, что было замечено за 30 минут до окончания смены. Считая увольнение неправильным, Новиков обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он указал, что он в этот день выполнил норму выработки и не был отстранен администрацией от работы.

Какое решение должен вынести суд?

Задание 5.

Технолог муниципального предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с этим не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что приказ об увольнении был издан во время его очередного отпуска, причем без предварительного согласия профкома предприятия.

Какое решение должен вынести суд? Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто и при каких обстоятельствах имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов?

Задание 6.

Рабочий частного предприятия Кашин был уволен за выход на работу в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение неправильным, Кашин подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения (на увольнение по собственному желанию) так как до этого проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Суд изменил формулировки причины увольнения на собственное желание, чем удовлетворил иск.

Правильно решил суд это дело?

Задание 7.

Сторож садового товарищества Орлова была уволена по её собственной инициативе согласно ст.80 ТК РФ. Считая увольнение неправомерным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Истица указала, что под влиянием необоснованных претензий в её адрес со стороны председателя правления она в сильном волнении высказала просьбу уволить её по собственному желанию. Никакого письменного заявления она не подавала. Ответчик иск не признал и пояснил, что Орлова изъявила свое желание уволиться с работы без всякого на неё давления и в присутствии ряда свидетелей, подтверждающих подлинность её волеизъявления. Кроме того, Орлова назвала конкретную дату увольнения.

Какое решение, по вашему мнению примет суд?

Задание 8.

Авдюкова, проработавшая в должности инженера предприятия 12 лет, была уволена в связи с реорганизацией предприятия по сокращению штата. Авдюкова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что она является студенткой вечернего отделения вуза, имеет на иждивении двух малолетних детей. По работе всегда характеризовалась положительно, повышает квалификацию. Оставленный на работе инженер Серов, имеющий высшее образование, работает в данном предприятии только 8 месяцев, его стаж работы инженером – 2 года, иждивенцев не имеет.

Какое решение должен вынести суд?

Практическая работа № 7

«Особенности регулирования рабочего времени»

Задание 1.

Гражданин Хромов, инвалид 3 группы, был привлечен к сверхурочным работам для продолжения работы при неявке сменяющего работника. Отработав 6 часов в течение 2 дней подряд, работник отказался продолжать работать. Работодатель пригрозил увольнением, в ответ гражданин Хромов подал в суд, мотивируя это тем, что он был незаконно привлечен к сверхурочным работам, так как отсутствует его письменное согласие, кроме того он требовал оплатить сверхурочную работу в двойном размере.

Правомерны ли действия работника. Дайте характеристику данной ситуации.

Задание 2.

Несовершеннолетний Иванов (16 лет) был принят на работу в качестве курьера в ООО «Турвесьсвет». В трудовом договоре было установлено, что его шестидневная рабочая неделя длится 40 часов. При проверке работы ООО прокурором было указано на это нарушение законодательства.

Определите в чем выразилось нарушение трудового законодательства? Как должен был определен режим работы Иванова?

Задание 3.

В графике сменности, утвержденном на предприятии, всем подросткам, не достигшим возраста 18 лет, и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (для которых предусмотрена 36-часовая рабочая неделя), установлена 8-часовая смена. С целью не допустить переработки нормы рабочего времени в неделю подросткам от 15 до 16 лет предусматривалось предоставление 4, а подросткам от 16 до 18 лет и лицам, занятым на работе с вредными условиями труда, - 3 выходных дней.

Определите были ли допущены нарушения трудового законодательства в данном графике?

Задание 4.

Старший мастер цеха Киреев обратился с жалобой в выборный профсоюзный орган предприятия на то, что администрация обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены (для подготовки организации работы на участке), а нередко ему приходится по распоряжению администрации оставаться и после смены (имеют место также вызовы в ночную смену, в выходные и праздничные дни для устранения производственных неполадок). Указанное рабочее время ему не оплачивается. Директор предприятия, к которому он обратился, в такой оплате отказал, поскольку Киреев относится к категории работников с ненормированным рабочим днем.

Соответствует ли режим рабочего времени Киреева трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у Киреева переработка и в какой форме?

Задание 5.

Ветлугина, работающая по трудовому договору, обратилась к директору ООО «Строймастер» с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось 5 лет. Директор Ветлугиной отказал, ссылаясь на то, что в уставе общества ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор? Как, по вашему мнению, должен быть решен вопрос об установлении Ветлугиной неполного рабочего дня?

Задание 6.

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

Обоснованы ли требования работников? Возможен ли соответствующий режим работы? Каковы условия его введения? На основании чего?

Практическая работа № 8

«Особенности регулирования времени отдыха»

Задание 1.

Гражданин Иванов устроился на работу в организацию по производству мебели. Он проработал 7 месяцев (в мае) и написал заявление на предоставление ему очередного ежегодного отпуска. Руководитель организации отказал гражданину Иванову в его просьбе о предоставлении отпуска, мотивируя тем, что отпуск в организации предоставляется согласно графика, утвержденного им. В соответствии с этим графиком гражданину Иванову отпуск будет предоставлен в октябре текущего года.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок предоставления ежегодного очередного отпуска для работников, отработавших первый год в организации?

Задание 2

В управлении образования Уинского муниципального района руководитель предложил сделать пятницу сокращенным рабочим днем за счет уменьшения времени обеденного перерыва.

Возможно ли такое нововведение? Как правильно его оформить? Должен ли начальник управления спрашивать согласия работников?

Задание 3.

Гражданин Егоров, уходя в очередной ежегодный отпуск, подал заявление на имя директора с просьбой разделить отпуск на две части в связи с семейными обстоятельствами. Его просьба была отклонена, что было мотивировано неправомерностью таких действий.

Прав ли руководитель организации? Каков порядок деления отпуска на части?

Задание 4.

Слесарь Мохов ушел в отпуск по графику с 20 мая текущего года на 28 календарных дней. 31 мая он был отправлен в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежал две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

Задание 5.

Секретарю ОАО Ворониной К.Б., в соответствии с графиком, отпуск должен быть предоставлен с 1 мая, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней и дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в размере 3 рабочих дней.

Сделайте расчет продолжительности отпуска Ворониной К.Б., мотивируйте свои действия.

Задание 6.

Работник администрации ЗАО «Молокозавод «Слепцовский» Рогов А.Л. в течение января несколько раз привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При получении заработной платы за январь он увидел, что указанные дни ему не оплачены. Директор молокозавода разъяснил Рогову А.Л., что он работает в режиме ненормированного рабочего дня и поэтому он имеет право привлекать его к таким работам без дополнительной оплаты. Работник не согласился с доводами директора и решил обратиться в суд.

Может ли руководитель в связи с производственной необходимостью вызвать работника на работу в субботу и воскресенье? Что понимается под производственной необходимостью? Каков порядок установления ненормированного рабочего дня? Какое решение должен вынести суд?

Практическая работа № 9

«Регулирование заработной платы, дисциплинарная ответственность»

Задание 1

При утверждении правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» работодателем было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 500 рублей для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии и увольнение.

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

Задание 2.

За два с половиной часа до окончания рабочего дня электромонтеры Андреев и Самохин бросили работу и пошли в винный магазин. Там они купили бутылку коньяка, две бутылки пива и распили их. После этого Андреев пошел домой, а Самохин вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил, начатую работу. Здесь и обнаружил его управляющий трестом.

Через три дня после дачи письменного объяснения Андреев и Самохин были уволены за прогул.

Дайте оценку действий работодателя.

Задание 3.

Гражданин Петров уволился с работы по собственному желанию, не отработав год, за который уже предоставлялся отпуск. С него удержали излишне выплаченные отпускные.

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 4.

Технику ОАО «Ткани» Мосовой О.М. 5 апреля был объявлен выговор за уход с работы за 3 часа до окончания рабочего дня без уважительных причин. 18 июня этого же года она опоздала на работу на 45 минут. Причину опоздания она не

объяснила, хотя работодатель требовал от нее письменного объяснения. 21 июня был издан приказ о ее увольнении за неоднократное нарушение трудовой дисциплины.

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 5.

Гражданин Неговоров И.О., работающий на ЗАО «Балтика» бухгалтером, подал заявление на расторжение трудового договора. При получении расчета полученного после увольнения Неговоров И.О. обнаружил, что ему не выплатили компенсацию за не использованные два отпуска. Работодатель пояснил, что при увольнении по инициативе работника компенсация, как и выходное пособие не выплачивается.

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 6.

Гражданин Прилука С.М. был привлечен к работе в выходной день с его согласия. Он отказался от компенсации в двойном размере, а потребовал предоставить два выходных дня, присоединив их к его очередному отпуску. Работодатель предоставил ему один выходной день в течение следующей рабочей недели.

Законны ли требования работника? Как должен поступить работодатель?

Задание 7.

Техник Симонов за нарушение общественного порядка в клубе завода был уволен по п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ. До этого происшествия на Симонова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Симонов обратился с иском о восстановлении его на работе.

Какое решение должен вынести суд?

Практическая работа № 10

«Регулирование вопросов охраны труда, материальная ответственность»

Задание 1.

Предприятие приняло на работу гражданку Кедрову дворником. Проработав 9 дней, гражданка Кедрова появилась в нетрезвом состоянии, не выполнила свою работу и покинула рабочее место, не сдав инвентарь. Он был украден. Ее уволили и выплатили заработную плату гораздо меньше положенного, мотивируя это тем, что эти деньги будут использованы на восстановление утраченного инвентаря.

Правомерно ли поступил работодатель?

Задание 2.

Слесарь Петров при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта. Петров, считая незаконным применение двух мер воздействия за один и тот же проступок обратился в комиссию по трудовым спорам.

Правомерны ли действия администрации предприятия? Каков порядок взыскания причиненного ущерба?

Задание 3.

Гражданин Иванов работал на предприятии по переработке полезных ископаемых. Однажды он пришел на рабочее место и обнаружил, что его рабочий станок плохо функционирует и представляет опасность для его жизни и здоровья. Гражданин Иванов оповестил об этом руководителя организации в письменной форме и отказался от выполнения работ.

Имел ли право работник отказаться от выполнения работы?

Задание 4.

В цехе по производству серной кислоты химкомбината «Заря» произошла утечка. После очистки помещения от загрязнения от работников, работавших в цеху, работодатель потребовал провести дезинфицирование средств индивидуальной защиты за их счет. Работники возмутились, но работодатель пригрозил им увольнением.

Дайте характеристику правомерности действий работодателя?

Задание 5.

В организации ОАО «Домстрой» во время стройки рабочий Егоров упал с крыши, повредил себе позвоночник и сломал ногу. В состав комиссии, которая должна была расследовать несчастный случай на этом производстве, входят 2 человека: руководитель производства и специалист по охране труда.

Каков порядок расследования несчастного случая на производстве? Кто входит в состав комиссии по расследованию несчастного случая? Какие несчастные случаи подлежат расследованию?

Задание 6.

В течение 6 месяцев главный бухгалтер совместно с руководителем Ростовского филиала фирмы «КОРД» подписывал фиктивные документы, послужившие основанием для приема и выдачи товарно-материальных ценностей и денежных средств, в результате чего фирма понесла значительный ущерб.

Генеральный директор, узнав о неправомерных действиях работников, подал иск о возмещении ущерба, нанесенного фирме, и уволил данных работников без объяснений.

Какое решение вынесет суд? Есть ли нарушения норм трудового права в действиях работодателя?

Задача 7.

По вине закройщика ателье Ипполитова был испорчен костюм. Заказчику выплатили стоимость материала в размере 5000 рублей. Переделка костюма обошлась ателье в 1500 рублей, после чего его продали другому лицу за 3000 рублей. Средний заработок Ипполитова – 6000 рублей.

Как определить размер его материальной ответственности? В каком порядке будет взыскан ущерб, если он откажется его возместить в добровольном порядке?

Практическая работа № 11 **«Разрешение трудовых споров»**

Задача 1.

В КТС, куда обратился 21 июня текущего года техник Барсуков, у него не приняли заявления об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта текущего года. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле был длительно более (более одного месяца) и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова.

Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?

Задача 2.

Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, двадцатилетний рабочий того же завода Косарев – студент вечернего вуза – обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае месяце. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время.

Каково Ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

Задача 3.

Николаев 5 сентября текущего года подал заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября обратился вновь к администрации и сообщил, что отзывает свое заявление об увольнении. Однако администрация отказала ему, сославшись на то, что 9 сентября был издан приказ об его увольнении согласно ст.80 Трудового кодекса РФ.

Куда Николаев должен обратиться за разрешением данного спора? Какое решение, по Вашему мнению, вынесет орган, рассматривающий спор?

Задача 4.

Беспалова – инженер отдела главного механика завода – была наказана за опоздание на работу. Беспалова обжаловала данное наказание в КТС, мотивируя тем, что администрация не соблюдала требования ст.193 Трудового кодекса РФ и не взяла с нее письменного объяснения, а только в устной форме получила объяснение опоздания. При рассмотрении заявления, выяснилось, что на заседании комиссии присутствует только половина членов комиссии из 6, присутствовали 3, при этом 2 представителя от администрации и 1 представитель от работников. Беспалова потребовала отмены заседания комиссии и просила пригласить свидетелей.

Правомерны ли требования Беспаловой? Какое решение могла бы вынести КТС по данному спору?

Задача 5.

Лазарева обратилась в суд с требованием к заводу и его директору о признании необоснованным отказа в приеме на работу и возмещении морального вреда. Лазарева ссылаясь на то, что ей было обещано трудоустройство на заводе, где были вакантные должности, соответствующие ее специальности и квалификации. Но затем ей отказали в приеме на работу из-за неприязненных отношений, сложившихся с директором завода в связи с тем, что на протяжении длительного времени она настаивала на трудоустройстве ее на заводе. Представитель завода не согласился с доводами Лазаревой, считая, что наличие вакантных мест на заводе значения в данном случае не имеет. Он настаивал на том, что данное дело неподведомственно суду, потому что трудовой договор с Лазаревой не был заключен и она не является работником завода. Поэтому Лазарева, по мнению ответчика, не может в судебном порядке оспаривать отказ в приеме на работу. Однако Лазарева, опровергая утверждение ответчика, ссылаясь на ст.46 Конституции РФ, гарантирующую каждому судебную защиту его прав и свобод.

Как, по вашему мнению, следует определить подведомственность данного спора, должен ли суд его рассматривать?

Задача 6.

В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора на машиностроительном предприятии между представителями дирекции и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители дирекции настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 12 рабочих дней начальникам цехов, участков, отделов и главным специалистам. Профсоюзный орган предлагал предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 6 рабочих дней всем руководителям и специалистам предприятия.

В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?

Задача 7.

Администрация машиностроительного завода обратилась в областной суд с заявлением к выборному профсоюзному органу (профкому) о признании незаконной забастовки, проведенной работниками завода 27 декабря текущего года. Администрация ссылаясь на то, что не соблюдены установленный законом порядок и условия проведения забастовки. Областной суд своим определением отказал в принятии указанного заявления администрации машиностроительного завода в связи с тем, что вопросы, связанные с признанием забастовки незаконной, разрешаются отраслевыми комиссиями в составе работодателей и профсоюзов.

Правильно ли потупил судья? В каком порядке рассматривается вопрос о признании забастовки незаконной?