Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

АНОО ВО "ВОРОНЕЖСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ", АНОО ВО "ВЭПИ", ВЭПИ

Подписано цифровой подписью: АНОО ВО "ВОРОНЕЖСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ", АНОО ВО "ВЭПИ", ВЭПИ
Дата: 02.09.2024 16:07:38 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
_____ А.Ю. Жильников
«22» ноября 2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Б1.О.19 Трудовое право
(наименование дисциплины (модуля))

40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность
(код и наименование специальности)

Направленность (профиль) / Специализация Прокурорская деятельность
(наименование направленности (профиля) / специализации)

Квалификация выпускника Юрист
(наименование квалификации)

Форма обучения Очная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Воронеж 2021

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры Юриспруденции

Протокол заседания от «__15__» ____октября_____ 20_21_ г. № __3__

Заведующий кафедрой А.М. Годовникова

Разработчики:

Доцент Е.А. Романенко

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО

Целью проведения дисциплины Трудовое право является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
ОПК-3	Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права
ОПК-5	Способен профессионально толковать нормы права
ПК-3	Способен защищать права и законные интересы человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства

В формировании данных компетенций также участвуют следующие дисциплины (модули), практики образовательной программы (по семестрам (курсам) их изучения):

- для очной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ИА	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения									
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.	9 сем.	сем. А
Экономика для юристов	УК-10									
Конституционное право России	ОПК-5, ПК-3	ОПК-5, ПК-3								
Теория государства и права	ОПК-5	ОПК-5								
Право социального обеспечения			ПК-3							
Гражданское право			УК-10, ОПК-5	УК-10, ОПК-5	УК-10, ОПК-5	УК-10, ОПК-5				
Административное право				ОПК-3						
Земельное право				ОПК-5						
Учебная практика (ознакомительная практика)				ОПК-3						
Административный процесс					ОПК-3, ПК-3					
Экологическое право					ОПК-5, ПК-3					
Финансовое право					УК-10					
Банковское право					УК-10, ОПК-5					
Налоговое право						УК-10, ОПК-5				
Участие прокурора в административном судопроизводстве					ПК-3	ПК-3				
Таможенное право						ПК-3				
Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)						УК-10, ПК-3				
Семейное право							ОПК-3			
Предпринимательское право							УК-10,			

							ОПК-5			
Жилищное право							ПК-3			
Гражданско-процессуальное право							ОПК-3, ПК-3	ОПК-3, ПК-3		
Уголовно-процессуальное право							ОПК-3			
Законодательство о противодействии терроризму								ОПК-3		
Участие прокурора в уголовном судопроизводстве								ПК-3		
Права человека								ПК-3		
Международное частное право									УК-10, ОПК-3	
Правовое регулирование рынка ценных бумаг									УК-10	
Уголовно-исполнительное право									ПК-3	
Адвокатура и нотариат									ПК-3	
Гражданско-процессуальные акты									ПК-3	
Участие прокурора в гражданском судопроизводстве									ПК-3	
Проблемы теории государства и права										ОПК-5
Производственная практика (преддипломная практика)										УК-10, ПК-3

- для заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ИА	Этапы формирования компетенций по курсам изучения					
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс	6 курс
Конституционное право России	ОПК-5ПК-3					
Теория государства и права	ОПК-5					
Право социального обеспечения		ПК-3				
Административное право		ОПК-3				
Экологическое право		ОПК-5, ПК-3				
Экономика для юристов		УК-10				
Гражданское право		УК-10, ОПК-5	УК-10, ОПК-5			
Гражданское процессуальное право			ОПК-3, ПК-3			
Финансовое право			УК-10			
Земельное право			ОПК-5			
Таможенное право			ПК-3			
Учебная практика (ознакомительная практика)			ОПК-3			
Административный процесс				ОПК-3, ПК-3		
Семейное право				ОПК-3		
Предпринимательское право				УК-10, ОПК-5		
Банковское право				УК-10, ОПК-5		
Налоговое право				УК-10, ОПК-5		
Уголовно-процессуальное право				ОПК-3		
Уголовно-исполнительное право				ПК-3		

Права человека				ПК-3		
Адвокатура и нотариат				ПК-3		
Гражданско-процессуальные акты				ПК-3		
Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)				УК-10, ПК-3	ПК-3	
Законодательство о противодействии терроризму					ОПК-3	
Участие прокурора в административном судопроизводстве					ПК-3	
Участие прокурора в уголовном судопроизводстве					ПК-3	
Участие прокурора в гражданском судопроизводстве					ПК-3	
Международное частное право						УК-10, ОПК-3
Проблемы теории государства и права						ОПК-5
Правовое регулирование рынка ценных бумаг						УК-10
Производственная практика (преддипломная практика)						УК-10, ПК-3
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена						ОПК-5,ПК-3
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						ОПК-3, ПК-3

Этап дисциплины (модуля) Трудовое право в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 5,6 семестру;
- для очной формы обучения – 2 курсу;

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Определяет базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в различных областях жизнедеятельности	Знать: понимает базовые принципы экономического развития, цели и формы участия государства в экономике
	ИУК-10.2. Применяет инструменты экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных целей хозяйствующего субъекта	Уметь: применять методы экономического анализа и планирования при принятии обоснованных экономических решений, принимать рациональные экономические решения
	ИУК-10.3. Принимает обоснованные экономические решения, руководствуясь системой показателей доходов, расходов, финансово-экономических результатов функционирования хозяйствующего субъекта	Владеть: современными инструментами управления личными финансами, оценивает и контролирует экономические и финансовые риски
ОПК-3 Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права	ИОПК 3.1. Понимает сущность норм права и нормативного правового акта, умеет определять их признаки, разграничивает нормы права и предписания ненормативного характера, умеет классифицировать правовые нормы и нормативные правовые акты	Знать: нормы трудового права и порядок их применения при решении задач профессиональной деятельности
	ИОПК 3.2. Определяет пределы действия нормативного правового акта	Уметь: грамотно применять нормы трудового права при решении задач профессиональной деятельности
	ИОПК 3.3. Знает особенности различных форм реализации права, в том числе особенности правоприменения в деятельности государственных органов	Знать: нормы трудового права и порядок их применения при решении задач профессиональной деятельности
	ИОПК 3.4. Умеет принимать юридически значимые решения и оформлять их в точном соответствии с нормами материального и процессуального права	Владеть: навыками эффективного применения норм трудового права при решении задач профессиональной деятельности
ОПК-5 Способен профессионально толковать нормы права	ИОПК 5.1. Понимает сущность и значение толкования норм права в профессиональной юридической деятельности	Знать: профессиональную юридическую лексику и терминологию, грамматические конструкции юридических текстов, правила оформления документации, связанной с профессиональной деятельностью; общие приемы подготовки юридических документов и основы организации документооборота Уметь: разрабатывать юридические документы в области трудового права
	ИОПК 5.2. Использует различные приемы и способы толкования норм права для уяснения и разъяснения их смысла и содержания	Владеть: приемами подготовки отдельных видов юридических документов в области трудового права
ПК-3 Способен защищать права и законные интересы человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства	ИПК 3.1. Умеет рассматривать и проверять заявления, жалобы, иные сообщения о нарушении прав и свобод человека и гражданина	Знать: правовую основу регулирования прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства в сфере трудового права
	ИПК 3.2. Умеет разъяснять порядок защиты нарушенных прав, свобод и законных интересов и осознает значимость правового просвещения населения	Уметь: в рамках трудовых правоотношений определять подходящие формы и способы защиты прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и

		государства
	ИПК 3.3. Умеет использовать предусмотренные законом средства защиты прокурором прав и свобод человека и гражданина, охраняемых законом интересов общества и государства. ИПК 3.4. Умеет осуществлять полномочия прокурора, связанные с его участием в рассмотрении судами гражданских, административных и арбитражных дел. ИПК 3.5. Осознает значимость деятельности правозащитных институтов гражданского общества и правильно определяет основные направления взаимодействия прокуратуры с указанными институтами	Владеть: навыками разрешения конфликтных ситуаций, затрагивающих права и законные интересы человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	ОПК-3 (ИОПК-3.1. ИОПК-3.2. ИОПК-3.3)	Знает нормы трудового права и порядок их применения при решении задач профессиональной деятельности. Умеет грамотно применять нормы трудового права при решении задач профессиональной деятельности. Владеет навыками эффективного применения норм трудового права при решении задач профессиональной деятельности	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад	Зачтено; не зачтено
2	Тема 2. Основные принципы трудового права	ОПК-5 (ИОПК 5.1. ИОПК 5.2)	Знает профессиональную юридическую лексику и терминологию, грамматические конструкции юридических текстов, правила оформления документации, связанной с профессиональной деятельностью; общие приемы подготовки юридических документов и основы организации документооборота Умеет разрабатывать юридические документы в области трудового права Владеет приемами подготовки отдельных видов юридических документов в области трудового права	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад	Зачтено; не зачтено

3	Тема3. Источники трудового права	ОПК-3 (ИОПК-3.1. ИОПК-3.2. ИОПК-3.3)	Знает нормы трудового права и порядок их применения при решении задач профессиональной деятельности. Умеет грамотно применять нормы трудового права при решении задач профессиональной деятельности. Владеет навыками эффективного применения норм трудового права при решении задач профессиональной деятельности	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад, тестирование	Зачтено; не зачтено
4	Тема 4. Субъекты трудового	ОПК-3 (ИОПК-3.1. ИОПК-3.2. ИОПК-3.3)	Знает нормы трудового права и порядок их применения при решении задач профессиональной деятельности. Умеет грамотно применять нормы трудового права при решении задач профессиональной деятельности. Владеет навыками эффективного применения норм трудового права при решении задач профессиональной деятельности	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад	Зачтено; не зачтено
5	Тема 5. Правовые отношения в сфере наемного труда	УК-10 (ИУК 10.1. ИУК 10.2. ИУК 10.3)	Знает понимает базовые принципы экономического развития, цели и формы участия государства в экономике. Умеет применять методы экономического анализа и планирования при принятии обоснованных экономических решений, принимать рациональные экономические решения. Владеет современными инструментами управления личными финансами, оценивает и контролирует экономические и финансовые риски	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад	Зачтено; не зачтено
6	Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда	ОПК-3 (ИОПК-3.1. ИОПК-3.2. ИОПК-3.3)	Знает нормы трудового права и порядок их применения при решении задач профессиональной деятельности. Умеет грамотно применять нормы трудового права при решении задач профессиональной деятельности. Владеет навыками эффективного применения норм трудового права при решении задач	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад	Зачтено; не зачтено

			профессиональной деятельности		
7	Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	ОПК-5 (ИОПК 5.1. ИОПК 5.2)	Знает профессиональную юридическую лексику и терминологию, грамматические конструкции юридических текстов, правила оформления документации, связанной с профессиональной деятельностью; общие приемы подготовки юридических документов и основы организации документооборота Умеет разрабатывать юридические документы в области трудового права Владеет приемами подготовки отдельных видов юридических документов в области трудового права	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад	Зачтено; не зачтено
8	Тема 8. Трудовой договор	УК-10 (ИУК 10.1. ИУК 10.2. ИУК 10.3	Знает понимает базовые принципы экономического развития, цели и формы участия государства в экономике. Умеет применять методы экономического анализа и планирования при принятии обоснованных экономических решений, принимать рациональные экономические решения. Владеет современными инструментами управления личными финансами, оценивает и контролирует экономические и финансовые риски	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад, тестирование	Зачтено; не зачтено
9	Тема 9. Персональные данные работника	ОПК-3 (ИОПК-3.1. ИОПК-3.2. ИОПК-3.3)	Знает основные положения отраслевых и специальных юридических наук, сущность и содержание основных категорий трудового права, понятийный аппарат, правовые институты, правовой статус субъектов трудового права, систему правоотношений в трудовом праве. Умеет осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов, давать квалифицированные юридические заключения и консультации. Владеет анализом различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами экспертной	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад	Зачтено; не зачтено

			деятельности		
10	Тема 10. Рабочее время и время отдыха	ОПК-3 (ИОПК-3.1. ИОПК-3.2. ИОПК-3.3)	Знает основные положения отраслевых и специальных юридических наук, сущность и содержание основных категорий трудового права, понятийный аппарат, правовые институты, правовой статус субъектов трудового права, систему правоотношений в трудовом праве. Умеет осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов, давать квалифицированные юридические заключения и консультации. Владеет анализом различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами экспертной деятельности	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад, тестирование	Зачтено; не зачтено
11	Тема 11. Оплата труда	УК-10 (ИУК 10.1. ИУК 10.2. ИУК 10.3	Знает понимает базовые принципы экономического развития, цели и формы участия государства в экономике. Умеет применять методы экономического анализа и планирования при принятии обоснованных экономических решений, принимать рациональные экономические решения. Владеет современными инструментами управления личными финансами, оценивает и контролирует экономические и финансовые риски	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад, тестирование	Зачтено; не зачтено
12	Тема 12. Гарантии и компенсации в процессе труда	УК-10 (ИУК 10.1. ИУК 10.2. ИУК 10.3	Знает понимает базовые принципы экономического развития, цели и формы участия государства в экономике. Умеет применять методы экономического анализа и планирования при принятии обоснованных экономических решений, принимать рациональные экономические решения. Владеет современными инструментами управления личными финансами, оценивает и контролирует экономические и финансовые риски	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад	Зачтено; не зачтено
13	Тема 13. Дисциплина труда	ОПК-3 (ИОПК-3.1. ИОПК-3.2.	Знает основные положения отраслевых и специальных юридических наук, сущность	Устный опрос, решение задач, реферат,	Зачтено; не зачтено

		ИОПК-3.3)	и содержание основных категорий трудового права, понятийный аппарат, правовые институты, правовой статус субъектов трудового права, систему правоотношений в трудовом праве. Умеет осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов, давать квалифицированные юридические заключения и консультации. Владеет анализом различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами экспертной деятельности	доклад, тестирование	
14	Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	УК-10 (ИУК 10.1. ИУК 10.2. ИУК 10.3	Знает понимает базовые принципы экономического развития, цели и формы участия государства в экономике. Умеет применять методы экономического анализа и планирования при принятии обоснованных экономических решений, принимать рациональные экономические решения. Владеет современными инструментами управления личными финансами, оценивает и контролирует экономические и финансовые риски	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад, тестирование	Зачтено; не зачтено
15	Тема 15. Охрана труда	ОПК-3 (ИОПК-3.1. ИОПК-3.2. ИОПК-3.3)	Знает основные положения отраслевых и специальных юридических наук, сущность и содержание основных категорий трудового права, понятийный аппарат, правовые институты, правовой статус субъектов трудового права, систему правоотношений в трудовом праве. Умеет осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов, давать квалифицированные юридические заключения и консультации. Владеет анализом различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами экспертной	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад	Зачтено; не зачтено

			деятельности		
16	Тема 16. Трудовые споры	ОПК-3 (ИОПК-3.1. ИОПК-3.2. ИОПК-3.3)	Знает основные положения отраслевых и специальных юридических наук, сущность и содержание основных категорий трудового права, понятийный аппарат, правовые институты, правовой статус субъектов трудового права, систему правоотношений в трудовом праве. Умеет осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов, давать квалифицированные юридические заключения и консультации. Владеет анализом различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами экспертной деятельности	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад, тестирование	Зачтено; не зачтено
17	Тема 17. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	ПК-3 (ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5)	Знает правовую основу регулирования прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства в сфере трудового права. Умеет в рамках трудовых правоотношений определять подходящие формы и способы защиты прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства. Владеет навыками разрешения конфликтных ситуаций, затрагивающих права и законные интересы человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад	Зачтено; не зачтено
18	Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ПК-3 (ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5)	Знает правовую основу регулирования прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства в сфере трудового права. Умеет в рамках трудовых правоотношений определять подходящие формы и способы защиты прав и законных интересов человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства. Владеет навыками разрешения конфликтных ситуаций, затрагивающих права и законные интересы	Устный опрос, решение задач, реферат, доклад, тестирование	Зачтено; не зачтено

			человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства		
ИТОГО			Форма контроля		Владеть: навыками разрешения конфликтных ситуаций, затрагивающих права и законные интересы человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства
			Зачет	Вопросы к зачету	Зачтено; не зачтено
			Экзамен	Вопросы к экзамену	Отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

1. Критерий оценивания устного ответа:

Зачтено – хорошее знание основных терминов и понятий курса, последовательное изложение материала курса, умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов, достаточно полные ответы на вопросы, умение использовать фундаментальные понятия из базовых дисциплин при ответе.

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

2. Критерии оценивания реферата, доклада:

Зачтено – содержание основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме, основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно, возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах, основные категории применяются для изложения материала.

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

3. Критерии оценивания тестирования:

Оценка «отлично» – 86 % – 100 % правильных ответов.

Оценка «хорошо» – 70 % – 85 % правильных ответов.

Оценка «удовлетворительно» – 51 % – 69 % правильных ответов.

Оценка «неудовлетворительно» – 50 % и менее правильных ответов.

4. Критерии оценивания решения задач:

Зачтено – ответ на вопрос задачи дан правильный, объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями или решение подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, или ответ на вопрос задачи дан правильный, объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием.

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

5. Критерии оценивания ответа на экзамене.

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал знание основного теоретического содержания дисциплин учебного плана образовательной программы высшего образование, умение показать уровень сформированности практических профессиональных умений и навыков, способность четко и аргументировано отвечать на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал недостаточно полное знание основного теоретического содержания дисциплин учебного плана образовательной программы высшего образование, проявил неявное умение продемонстрировать уровень сформированности практических профессиональных умений и навыков, давал не всегда четкие и логичные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал неглубокие знания основного теоретического содержания дисциплин учебного плана образовательной программы высшего образование, а также испытывал существенные затруднения при ответе на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал отсутствие знаний основного теоретического содержания дисциплин учебного плана образовательной программы высшего образование при ответе на вопросы билета.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1 ЭТАП – Текущий контроль освоения дисциплины

3.1. «Вопросы для устного опроса»:

1. Понятие трудового права и его отличие от других отраслей права
2. Основные этапы развития трудового права
3. Функции, роль и значение трудового права в регулировании отношений на рынке наемного труда
4. Предмет правового регулирования трудового права
5. Метод правового регулирования трудового права
6. Сфера действия норм трудового права по кругу лиц.
1. Что такое принципы права в общетеоретическом понимании?
2. Что включено в общеотраслевые принципы?
3. Какие принципы трудового права вам известны?
4. Что следует понимать под источниками трудового права
5. Назовите виды источников трудового права
6. Приведите примеры каждого источника права
7. Как распределяются предметы ведения между Российской Федерацией и субъектами Федерации в области правового регулирования трудовых отношений
8. Как действуют нормативные акты о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц.
9. Каковы особенности источников трудового права по сравнению с источниками других отраслей права
10. Понятие и классификация субъектов трудового права
11. Дайте правовую характеристику наемным работникам, как субъектам трудового права
12. Охарактеризуйте правовой статус предпринимателей как субъектов трудового права
13. Дайте правовую характеристику отдельным гражданам (работодателям) как субъектам трудового права
14. Проанализируйте правовой статус работающих сособственников как субъектов трудового права
15. Охарактеризуйте правовой статус предприятий как субъектов трудового права
16. Система и взаимосвязи правоотношений в трудовом праве
17. Трудовые правоотношения
18. Правоотношения по трудоустройству
19. Организационно- управленческие правоотношения
20. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров
21. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров

22.Юридические факты в трудовом праве, юридические составы.

23.Дайте понятие коллективного договора. Значение коллективного договора?

24.Как взаимосвязан коллективный договор и два фактора: автономия управления производством и участие профсоюзов в защите и соблюдении интересов наемных работников?

25.Что означает социально-партнерский характер коллективного договора?

26.Кто выступает сторонами коллективного договора?

27.Перечислите принципы заключения коллективного договора

28.Расскажите о порядке заключения коллективного договора

29.Какая ответственность наступает за нарушения коллективного договора?

30.Перечислите известные вам нормативные акты, относящиеся к рассматриваемой теме. Квотирование рабочих мест.

31.Понятие общественных работ. По каким направлениям они организовываются.

32.Что такое профессиональная ориентация. Основные методы профессиональной ориентации.

33.Понятие занятости. Какие граждане считаются занятыми.

34.Что такое правовой статус безработного. Порядок признания безработным.

35.Кто не может быть признан безработным.

36.Права и обязанности безработного.

37.Пособие по безработице, стипендия. Порядок выплаты и расчета.

38.Понятие и функции трудового договора

39.Виды трудового договора. Охарактеризуйте договор трудового найма

40.Дайте характеристику трудового контракта

41. Отличия трудового договора от гражданско-правового договора подряда?

42. Назовите виды трудового договора в зависимости от сроков

43. В каких случаях заключается срочный трудовой договор?

44. Какие гарантии установлены при приеме на работу?

45. В каком порядке заключается трудовой договор?

46. Что такое необоснованный отказ в приеме на работу?

47. В какой форме заключается трудовой договор?

48. Допускается ли заключение трудового договора в устной форме?

49. Какие гарантии существуют при приеме на работу женщин?

50. Чем отличается трудовой договор, заключаемый на время выполнения определенной работы, от гражданского договора подряда?

51.Понятие персональных данных работника.

52.Обработка персональных данных работника.

53.Защита персональных данных работника.

54.Понятие рабочего времени. Чем характеризуется рабочее время?

55. Какие вам известны виды рабочего времени. Что такое норма продолжительности рабочего времени?

56.Каким категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

57.Понятие и виды времени отдыха.

58.Отпуска, их виды, основание для получения отпуска.

59.Какими нормами регулируется оплата труда работников, работающих по трудовому договору?

60.Что такое оплата труда, от чего зависит ее размер. Устанавливаются ли пределы заработной платы?

61.Отличаются ли принципы оплаты труда рабочих и служащих?

62.Что такое тарифная система оплаты труда?

63.Каким образом осуществляется оплата труда государственных служащих?

64.Что такое индексация оплаты труда?

65.Системы оплаты труда? Повременная оплата труда.

66.Сформулируйте понятие гарантийных выплат.

67.Имеются ли отличия между основной заработной платой и гарантийными выплатами?

68.Какие гарантии устанавливаются для работников, избранных на выборные должности в государственные органы

69.Какая оплата производится работникам на время выполнения государственных или общественных обязанностей?

70.Что понимается под выполнением государственных или общественных обязанностей?

71.Сформулируйте понятие дисциплины труда.

72.Что понимается под технологической и производственной дисциплиной?

73.Какие методы обеспечения трудовой дисциплины вам известны. Виды убеждения?

74.Расскажите о правилах эффективности поощрения

75.В чем состоит метод принуждения? Правила эффективности наказания

76.Какие обязанности работников и администрации закреплены в ТК РФ?

77.Что такое внутренний распорядок? Чем он регулируется? Каково соотношение правил внутреннего трудового распорядка и Уставов организаций, учреждений?

78.Каково примерное содержание правил внутреннего трудового распорядка?

79.Перечислите меры поощрения за успехи в работе

80.Имеет ли право администрация устанавливать льготы и преимущества для работников?

81.Какие поощрения устанавливаются за особые заслуги в работе. Какие органы их устанавливают?

82.Применения и обжалования дисциплинарных взысканий.

83.Сформулируйте понятие материальной ответственности. Правовое назначение материальной ответственности.

84.Перечислите правовые основания наступления материальной ответственности.

85.Что понимается под прямым действительным ущербом?

86.В каких случаях работник, причинивший ущерб работодателю освобождается от материальной ответственности?

87.Перечислите виды материальной ответственности. Понятие отдельных видов материальной ответственности.

88.При каких условиях наступает ограниченная материальная ответственность?

89.В каких случаях ответственность ограничивается средней зарплатой?

90.Какую ответственность несут руководители предприятий, организаций?

91.Условия наступления полной материальной ответственности.

92.Правила заключения договора о полной материальной ответственности.

93.Как выдаются разовые доверенности на получение материальных ценностей?

94.В каких случаях на работника в соответствии с законодательством возлагается полная материальная ответственность?

95.Правовые основания солидарной и долевой материальной ответственности?

96.Расскажите о порядке привлечения работника к материальной ответственности.

97.Дайте понятие охраны труда.

98.Каковы права и обязанности работников в сфере обеспечения безопасности и гигиены труда?

99.Каковы права и обязанности работодателей в сфере обеспечения безопасности и гигиены труда?

100. Что относится к мероприятиям по обеспечению здоровых и безопасных условий труда?

101. Дайте понятие несчастных случаев на производстве.

102. Расскажите о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве.

103. Сформулируйте понятие трудовых споров. Стадии трудовых споров.

104. Назовите причины возникновения трудовых споров.

105. Назовите принципы рассмотрения трудовых споров.

106. В каких органах могут рассматриваться трудовые споры.

107. Какие нормативные акты регулируют трудовые споры?

108. Порядок образования комиссии по трудовым спорам.

109. Компетенция КТС?

110. В какие сроки возможно обращение в КТС
111. В каком порядке рассматриваются трудовые споры в КТС?
112. Расскажите о порядке исполнения решений КТС.
113. В каких случаях трудовые споры рассматриваются в районных судах?
114. Процессуальные сроки обращения в районный суд.
115. Назовите основные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
116. Перечислите полномочия инспектора Федеральной государственной инспекция труда.
117. Какова компетенция специальных уполномоченных органов надзора и контроля?
118. Назовите виды ответственности за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда.
119. Значение дифференциации регулирования труда
120. Особенности регулирования труда сезонных работников
121. Особенности регулирования труда временных работников
122. Особенности регулирования труда совместителей
123. Особенности регулирования труда надомников
124. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – физических лиц

3.2. «Примерный перечень тем докладов»:

1. Понятие и основные социальные функции трудового права
2. История развития трудового права
3. Соотношение трудового права и других отраслей права
4. Система трудового права
5. Типология принципов трудового права
6. Характеристика принципов трудового права
7. Метод правового регулирования трудового права
8. Понятие и классификация источников трудового права
9. Конституция России как источник трудового права
10. Трудовой кодекс как источник трудового права
11. Закон «О занятости» как источник трудового права
12. Понятие и система правоотношений в трудовом праве
13. Трудовые правоотношения
14. Правоотношения по трудоустройству
15. Правоотношения организационно-управленческие
16. Правоотношения материальной ответственности сторон
17. Правовое регулирование трудоустройства
18. Правовой статус безработного
19. Правовое регулирование обеспечения пособиями по безработице
20. Политика государства в области занятости населения

3.3. «Примерный перечень тем рефератов по дисциплине»:

1. Понятие и правовая природа трудового договора
2. Трудовой договор и гражданско-правовой договор подряда: соотношение
3. Соблюдение прав граждан при заключении трудового договора
4. Правовое назначение трудового договора
5. Условия и порядок изменения трудового договора
6. Перемещение по трудовому законодательству
7. Понятие и правовое назначение рабочего времени
8. Характеристика видов рабочего времени
9. Особенности регулирования рабочего времени отдельных работников
10. Режимы рабочего времени
11. Перерывы в течение рабочего дня
12. Понятие и виды рабочего времени
13. Отпуска
14. Системы оплаты труда
15. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных
16. Понятие и правовое назначение дисциплины труда
17. Характеристика технологической и производственной дисциплины
18. Материальная ответственность работников перед работодателем
19. Материальная ответственность работодателя перед работниками
20. Порядок привлечения к материальной ответственности
21. Коллективные трудовые споры
22. Особенности регулирования труда педагогических работников
23. Особенности регулирования труда совместителей
24. Особенности регулирования труда временных работников

Задания закрытого типа (Тестовые задания)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ОПК-3	ИОПК 3.1	21	ОПК-5	ИОПК 5.1
2	ОПК-5	ИОПК 5.1	22	ОПК-5	ИОПК 5.1
3	ОПК-3	ИОПК 3.1	23	ОПК-5	ИОПК 5.1
4	ОПК-3	ИОПК 3.1	24	ОПК-5	ИОПК 5.1
5	ОПК-3	ИОПК 3.1	25	ПК-3	ИПК 3.1
6	ОПК-3	ИОПК 3.1	26	УК-10	ИУК-10.1
7	ОПК-3	ИОПК 3.1	27	УК-10	ИУК-10.1
8	ОПК-3	ИОПК 3.1	28	УК-10	ИУК-10.1
9	ОПК-3	ИОПК 3.1	29	УК-10	ИУК-10.1
10	ОПК-5	ИОПК 5.1	30	УК-10	ИУК-10.1
11	ОПК-5	ИОПК 5.1	31	ПК-3	ИПК 3.1

12	ОПК-3	ИОПК 3.1	32	ПК-3	ИПК 3.1
13	ОПК-5	ИОПК 5.1	33	ПК-3	ИПК 3.1
14	ОПК-5	ИОПК 5.1	34	ПК-3	ИПК 3.1
15	ОПК-5	ИОПК 5.1	35	ПК-3	ИПК 3.1
16	УК-10	ИУК-10.1	36	ОПК-3	ИОПК 3.1
17	УК-10	ИУК-10.1	37	ОПК-3	ИОПК 3.1
18	УК-10	ИУК-10.1	38	ОПК-3	ИОПК 3.1
19	УК-10	ИУК-10.1	39	ОПК-3	ИОПК 3.1
20	УК-10	ИУК-10.1	40	ОПК-3	ИОПК 3.1

Ключ ответов

Тема 3. № вопроса	**Верный ответ**	**Тема 8. № вопроса**	**Верный ответ**	**Тема 10. № вопроса**	**Верный ответ**	**Тема 11 № вопроса**	**Верный ответ**
1	1423	6	134	11	245	16	451632
2	1-Г,2-А,3-В,4-Б	7	4	12	1-Б, 2-А, 3-В	17	1-А, 2-А,3-Б, 4-Б
3	4	8	1-Г, 2-А, 3-В, 4-Б	13	2	18	2
4	1	9	23	14	2	19	4
5	246	10	2	15	2413	20	24
Тема 13. № вопроса	**Верный ответ**	**Тема 14. № вопроса**	**Верный ответ**	**Тема 16. № вопроса**	**Верный ответ**	**Тема 18. № вопроса**	**Верный ответ**
21	2	26	2	31	3	36	1-В,2-Д,3-Г,4-А,5-Б
22	3	27	3	32	2	37	3
23	125	28	3	33	3	38	4
24	1423	29	1	34	3	39	3
25	1	30	2	35	2	40	3

Примерные тестовые задания для проведения текущего контроля по темам дисциплины:

Тема 3. Источники трудового права

Задание 1

Расположите нормативно-правовые акты в порядке убывания юридической силы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Постановление Правительства РФ от 14.11.2022 N 2046 "О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2023 год
3. Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Виннер».
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Задание 2

Установите соответствие между терминами из первого столбца и определениями из второго столбца:

1	источники трудового права	А	принятые компетентными органами и устанавливающие нормы права юридические акты, основанные на законе и не противоречащий ему.
2	подзаконные нормативные акты	Б	правовой акт, издаваемый Президентом РФ в пределах его компетенции, определённой Конституцией РФ
3	локальные нормативные акты	В	принятые работодателем в пределах своей компетенции внутренние документы, которые регламентируют взаимоотношения сторон трудового договора по тем вопросам, которые не урегулированы на законодательном уровне
4	Указ Президента	Г	результаты правотворческой деятельности компетентных органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и

			работников (их представителей), выраженные в различных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, направленные на регулирование трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права

Задание 3

Законы субъекта Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

1) никаким актам;
2) Постановлениям Правительства Российской Федерации;
3) указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права;
4) актам органов местного самоуправления.

Задание 4

Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

1) Трудовому кодексу Российской Федерации;
2) конституциям (уставам) субъектов Федерации;
3) законам субъекта Федерации;
4) трудовому договору.

Задание 5

Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудовых отношений:

1) Постановления Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг
2) Указы Президента РФ
3) Распоряжения МИД РФ
4) Конституция РФ
5) Приказы Министерства по налогам и сборам
6) Трудовой кодекс РФ

Тема 8. Трудовой договор

Задание 6

Какие из нижеперечисленных условий являются обязательными для включения в трудовой договор?

1) место работы;

2) соглашение о неразглашении коммерческой тайны;
3) срок действия, если заключается срочный трудовой договор;
4) трудовая функция;
5) условия испытательного срока.

Задание 7

Срочный трудовой договор заключается на срок:

1) не менее 6 месяцев;
2) не менее года;
3) не более 3 лет;
4) не более 5 лет.

Задание 8

Установите соответствие между работником (1 столбец) и максимальным испытательным сроком, который может быть для него установлен при приеме на работу (2 столбец):

1	главный бухгалтер	А	не устанавливается
2	женщина с полугодовалым ребенком	Б	2 недели
3	программист	В	3 месяца
4	работник, с которым заключен срочный трудовой договор на полгода	Г	6 месяцев

Задание 9

Трудовые отношения возникают в результате:

1) заключения договора подряда
2) избрания на должность
3) судебного решения о заключении трудового договора
4) фактического допущения работника к работе, в том числе без ведома работодателя

Задание 10

Выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы – это:

1) заемный труд
2) работа по совместительству
3) сезонная работа
4) совмещение профессий

Тема 10. Рабочее время и время отдыха

Задание 11

Рабочее время бывает:

1) льготное;
2) сокращенное;
3) привилегированное;
4) нормальное;
5) неполное;
6) усеченное.

Задание 12

Установите соответствие между категорией работника и пределом рабочих часов в неделю:

1	работник, являющийся инвалидном I группы	А	24
2	работник в возрасте до 16 лет	Б	35
3	работник, условия труда, которого отнесены к опасным условиям труда	В	36

Задание 13

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

1) 38
2) 40
3) 42
4) 46

Задание 14

Согласно ТК РФ ночное время – это время:

1) С 20 до 8
2) С 22 до 6
3) С 23 до 8
4) С 00 до 6

Задание 15

В правильном порядке расставьте пропущенные фрагменты:

Перерыв для отдыха и питания _____. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее_____. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, _____. Для

работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет продолжительность рабочего времени составляет не более _____ в неделю;

1) уменьшается на один час;
2) в рабочее время не включается;
3) 35 часов;
4) 42 часов.

Тема 11. Оплата труда

Задание 16

В правильном порядке расставьте пропущенные фрагменты:

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже _____ трудоспособного населения.

Заработная плата выплачивается не реже чем _____.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более _____ работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в _____.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем _____.

Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать _____.

1) 15 дней;
2) 20 процентов;
3) в двойном размере;
4) величины прожиточного минимума;
5) каждые полмесяца;
6) повышенном размере

Задание 17

Установите соответствие между верными и неверными утверждениями.

1	в случаях, предусмотренных законодательством, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте	А - верно Б - неверно
2	для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы может производится удержание из заработной платы работника	А - верно Б - неверно
3	допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, а также расписок	А - верно Б - неверно

4	размер удержаний из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, не может превышать 50 процентов	А - верно Б - неверно

Задание 18

По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать …

1) 10 процентов;
2) 20 процентов;
3) 30 процентов;
4) 50 процентов.

Задание 19

Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат – это

1) базовый должностной оклад;
2) должностной оклад;
3) заработная плата;
4) тарифная ставка.

Задание 20

Что запрещено трудовым законодательством?

1) выплата части заработной платы в неденежной форме;
2) дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда;
3) не оплачивать время простоя по вине работника;
4) удерживать более 70 процентов от заработной платы, но только при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица .

Тема 13. Дисциплина труда

Задание 21

Прогул – это…

1) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более одного часа;
2) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также более четырех часов подряд;

3) отсутствие на рабочем месте в течение всего рабочего дня независимо от причин;
4) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин три смены подряд.

Задание 2
Срок действия дисциплинарного взыскания

1) не более 3 месяцев;
2) не более 6 месяцев;
3) не более 1 года;
4) по желанию работодателя.

Задание 23
Меры дисциплинарного взыскания:

1) выговор;
2) замечание;
3) лишение премии;
4) понижение в должности сроком на 3 месяца;
5) увольнение;
6) штраф.

Задание 24
В правильном порядке расставьте пропущенные фрагменты:

_____ дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено _____ дисциплинарное взыскание. _____ может быть представлен к государственным наградам. _____ может быть освобожден от дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия.

1) до применения;
2) за особые трудовые заслуги работник
3) по собственной инициативе работодателя работник
4) только одно.

Задание 25
Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником…

1) В государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
2) В комиссию по трудовым спорам;
3) Только в государственную инспекцию труда;

4) Только в суд.

Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Задание 26

В случае полного брака продукции по вине работника, оплата труда работника

1) производится в размере обычной ставки (оклада);
2) производится в размере 1/2 ставки (оклада);
3) производится в размере 2/3 ставки (оклада).

Задание 27

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему …

1) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду;
2) ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества;
3) прямой действительный ущерб.

Задание 28

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже …

1) минимального размера оплаты труда;
2) первоначальной стоимости имущества;
3) стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества.

Задание 29

Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника

1) возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска
2) его низкая квалификация
3) непродолжительность работы на данном месте
4) отсутствие договора о полной материальной ответственности

Задание 30

По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб …

1) в объёме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ;

2) в полном объёме;
3) двойном объёме.

Тема 16. Трудовые споры

Задание 31

Днем начала коллективного трудового спора считается день …

1) выдвижения работниками своих требований к работодателю
2) начала работы примирительной комиссии
3) сообщения работникам решения работодателя

Задание 32

КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение … дней со дня подачи работником заявления

1) 7 календарных
2) 10 календарных
3) 10 рабочих

Задание 33

Решение о признании забастовки незаконной принимается …

1) арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора
2) государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя
3) судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора

Задание 34

Комиссия по трудовым спорам …

1) избирается на общем собрании (конференции коллектива работников);
2) назначается работодателем;
3) формируется из равного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками.

Задание 35

При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение …

1) посредником
2) примирительной комиссией
3) трудовым арбитражем

Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Задание 36

Установите соответствие между категориями работников и условиями труда.

1	лицо, работающее в районах Крайнего Севера	А	в трудовом договоре указываются сведения о разрешении на работу или патенте
2	педагог	Б	для женщин возможно превышение предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением
3	работник, занятый на подземных работах	В	оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате
4	работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства	Г	работодатель обязан организовывать проведение медицинского осмотра в начале каждого рабочего дня
5	спортсмен	Д	сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю

Задание 37

О какой категории работников идет речь?

Запрещается применение труда на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 24 или 35 часов.

1) женщины, лица с семейными обязанностями;
2) медицинские работники;
3) несовершеннолетние работники;

4) педагогические работники.

Задание 38

О какой категории работников идет речь?

К работам не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. Продолжительность нахождения на работе не должна превышать одного месяца, в исключительных случаях – трех месяцев. За каждый день нахождения в пути от места нахождения до места выполнения работы и обратно, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка.

1) лица, занятые на подземных работах;
2) лица, занятые на сезонных работах;
3) лица, работающие в районах Крайнего Севера;
4) лица, работающие вахтовым методом.

Задание 39

Лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых работником за свой счет – это…

1) дистанционные работники;
2) лица, работающие по совместительству;
3) надомники;
4) работники, работающие у работодателей - физических лиц.

Задание 40

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые _____ продолжительностью не менее _____ каждый.

1) 2 часа, 10 минут;
2) 3 часа, 10 минут;
3) 3 часа, 30 минут;
4) 4 часа, 20 минут;

Задания открытого типа (типовые задания, ситуационные задачи)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ОПК-5	ИОПК 5.1	41	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИОПК 3.2 ИОПК 3.4
2	ОПК-5	ИОПК 5.1	42	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИОПК 3.2 ИОПК 3.4
3	УК-10	ИУК 10.2 ИУК 10.3	43	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИОПК 3.2 ИОПК 3.4
4	ОПК -3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	44	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИОПК 3.2 ИОПК 3.4
5	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5	45	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИОПК 3.2 ИОПК 3.4
6	ОПК-5 ПК-3	ИОПК 5.1 ИПК 3.1	46	УК-10	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3
7	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИОПК 3.1 ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	47	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
8	ОПК -3	ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	48	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
9	ОПК -3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	49	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4

					ИПК 3.5
10	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИОПК 3.2 ИОПК 3.4	50	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2
11	ОПК-5	ИОПК 5.1 ИОПК 5.2	51	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2
12	ОПК-5 УК-10	ИОПК 5.1 ИУК 10.1	52	УК-10 ПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
13	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5	53	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2
14	ОПК -3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	54	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2
15	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	55	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2
16	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	56	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2
17	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2	57	УК-10 ПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
18	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	58	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5
19	УК-10 ПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5	59	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1

20	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5	60	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1
21	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	61	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5
22	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	62	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1
23	ОПК -3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	63	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
24	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	64	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
25	УК-10 ПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИПК 3.2 ИПК 3.4	65	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1
26	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	66	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
27	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	67	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
28	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	68	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
29	ОПК-3	ИОПК 3.2	69	ОПК-3	ИОПК 3.2

	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5		ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
30	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5	70	ОПК-5 ПК-3	ИОПК 5.2 ИПК 3.1 ИПК 3.3 ИПК 3.5
31	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5	71	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
32	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	72	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
33	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	73	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
34	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	74	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2
35	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	75	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
36	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	76	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
37	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	77	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4

					ИПК 3.5
38	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	78	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
39	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	79	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
40	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	80	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1.	**Предмет** трудового права – трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. **Метод** трудового права – совокупность способов, приемов и средств правового регулирования общественных отношений в области труда. **Система** трудового права – совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.
2.	Ст. **1** ТК РФ – целями трудового законодательства являются установление государственных **гарантий** трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных **условий** труда, **защита** прав и интересов работников и работодателей.
3.	Представитель выборного профсоюзного органа прав. Согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ст. 9 ТК РФ установлено, что коллективные договоры не могут содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.
4.	Отказ не правомерен. На основании ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Разрешение одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства необходим для лиц, достигших 14 лет. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ).
5.	На основании ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-ех лет по инициативе работодателя не допускается, кроме специально оговоренных законом случаев. В задаче не даны условия, которые могли бы оправдать действия работодателя. Женщина может подать в суд в течение одного месяца со дня вручения ей

	копии приказа об увольнении. При пропуске срока по уважительным причинам, он может быть восстановлен судом (ст. 392 ТК РФ). Т.к. увольнение было незаконным, женщина должна быть восстановлена на прежней работе (ст. 394 ТК РФ).
6.	Основные принципы правового регулирования перечислены в ст. **2** ТК РФ. Некоторыми из них являются: запрещение **принудительного** труда и **дискриминации** в сфере труда, защита от **безработицы** и содействие в трудоустройстве, обеспечение права на обязательное социальное **страхование** работников.
7.	Щербаков прав, т.к. согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ нельзя уволить сотрудника, находящегося на больничном. На основании ч. 2 ст. 5 Закона № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" в случае, если на момент увольнения работник находится на больничном, по его окончании после увольнения он должен представить больничный лист для оплаты по прежнему месту работы, а работодатель обязан его оплатить. Если в течение одного месяца после даты увольнения работник не трудоустроился, но в этот промежуток времени заболел, то при представлении больничного листа по прежнему месту работы работодатель обязан его оплатить.
8.	Согласно ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, кроме случаев, названных в той же статье.
9.	Согласно ст. 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с: истечением срока действия; вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы; отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы. В связи с изложенным, так как с 08.01.2015 законодательство не требует оформления командировочных удостоверений, служебных заданий и отчетов (Постановление Правительства РФ от 29.12.2014 N 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»), соответствующие положения в коллективном договоре отменяются автоматически. В связи с этим с 08.01.2015 можно отказаться от применения командировочных удостоверений, служебных заданий и отчетов, не внося изменений в коллективный договор в силу их отмены актом высшей юридической силы.
10.	**положение о системе оплаты труда;** **коллективный договор;** **положение о премировании.**
11.	Трудовой договор должен содержать: ФИО работника; наименование и ИНН работодателя; сведения о документе, удостоверяющем личность работника; сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основании, в силу которого представитель наделен полномочиями. Например: директор Иванов И.И., действующий на основании Устава общества;

	место и дата заключения трудового договора. место работы, трудовая функция, дата начала работы; срок договора, если заключается срочный трудовой договор, и обстоятельства, послужившие основанием для заключения именно договора на срок; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха, если он отличается от общих правил, действующих у конкретного работодателя; гарантии и компенсации за работу с вредными и/или опасными условиями труда и характеристики условий труда на рабочем месте, если работа носит вредный/опасный характер; особый характер работы, если он есть (подвижной, разъездной, в пути и т.д.); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника; иные условия, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
12.	**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. **Ученический договор** - соглашение между учеником и работодателем на получение учеником образования без отрыва или с отрывом от работы. **Правила внутреннего трудового распорядка** - локальный нормативный акт, которым регламентируется порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные аспекты трудовых отношений. **Положение об оплате труда и премировании** - локальный нормативный акт, которым устанавливаются системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования.
13.	Гедианова уволили законно, по п.1 ч.1 ст. 83 ТК РФ. Если сотрудник государственного учреждения уволился в связи с призывом на военную службу, а после окончания службы он желает вернутся на работу, работодатель обязан принять бывшего сотрудника на работу, на должность не ниже предыдущей. При этом обращение гражданина с просьбой о повторном приеме на работу должно последовать не позднее трех месяцев после увольнения со службы (абз.3 ч.5 ст. 23 Закона от 27.05.1998 №76-ФЗ). Для коммерческих организаций такую обязанность законодательство не устанавливало. Однако условие о повторном приеме сотрудника, который работал в организации до призыва на военную службу, можно предусмотреть в локальном нормативном акте организации или коллективном договоре. Если такое условие не предусмотрено, работодатель не обязан повторно принимать сотрудника.
14.	**работник;** **работодатель;** **органы власти, осуществляющие контроль за соблюдением трудового законодательства;** **профсоюзные организации;** **комиссии по трудовым спорам;** **структуры, действующие в рамках социального партнерства в трудовой**

	сфере.
15.	В качестве работодателя может выступать: **физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями;** **физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;** **юридические лица.**
16.	**Субъекты трудового права** - это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношении. **Трудовая правосубъектность** - это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения. **Профсоюз** - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.
17.	Действия работодателя незаконны. В соответствии с требованиями ст. 58 ТК РФ срочный договор может заключаться только при наличии определенных условий. В данном случае работодатель хочет проверить Харламова на соответствие поручаемой работе. Согласно ст.70 испытание при приеме на работу возможно по соглашению сторон, но не может превышать трех месяцев. Следовательно, с Харламовым следовало заключать трудовой договор на неопределенный срок с испытательным сроком, не превышающим три месяца. Действия работодателя могут быть законными, если в срочном договоре будет указана причина, по которой с ним заключается срочный трудовой договор, в соответствии со статьей 59 ТК. Испытание к таким причинам не относится.
18.	Трудовое законодательство находится в совместном ведении РФ и субъектов РФ (п. "к" ч. 1 ст. 72 Конституции РФ). При этом в ст. 6 ТК РФ не указано, что установление нерабочих праздничных дней находится в исключительных полномочиях федеральных органов власти. Следовательно, субъекты РФ вправе устанавливать на своей территории дополнительные нерабочие праздничные дни. Установление законом субъекта РФ дополнительного нерабочего праздничного дня не должно снижать уровень трудовых прав и гарантий работников и противоречить нормам ТК РФ (ст. ст. 5, 6 ТК РФ). Поэтому, по нашему мнению, на работников субъекта в полной мере распространяются все гарантии, установленные ТК РФ, в том числе при установлении дополнительных нерабочих праздничных дней. Например: - дополнительный нерабочий праздничный день не влечет уменьшения заработной платы работников, получающих оклад (ч. 4 ст. 112 ТК РФ); - привлечение к работе в дополнительный нерабочий праздничный день производится в исключительных случаях (ст. 113 ТК РФ); - за работу в дополнительный нерабочий праздничный день производится доплата или предоставляется другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ); - дополнительный нерабочий праздничный день не включается в число дней ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 1 ст. 120 ТК РФ). Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ). Данная норма применима и в случае, если нерабочий праздничный день установлен законом субъекта РФ.
19.	В силу ст. 415 Гражданского кодекса РФ обязательство прекращается освобождением кредитором должника от лежащих на нем обязанностей, если это не нарушает прав других лиц в отношении имущества кредитора. Статья 415 ГК РФ определяет возможность прекращения обязательств, вытекающих из отношений, регулируемых гражданским законодательством. При этом обязательства общества по выплате годовых премий руководящим работникам общества регулируются нормами трудового

	законодательства. ТК РФ не предусматривает возможность применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям (ч. 1 ст. 5 ТК РФ). В связи с невыполнением предписания Государственной инспекции труда общество может быть привлечено к административной ответственности на основании ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ.
20.	Работодатель имеет право на любом основании обжаловать такое предписание соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации или в суд (ст. 361 Трудового кодекса РФ). Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В связи с данными обстоятельствами и в соответствии с полномочиями, предоставленными положениями ст. 357 ТК РФ, государственный инспектор труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке, в том числе и предписание о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями с обязанием работодателя заключить трудовой договор (ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ). При наличии оснований полагать, что гражданско-правовой договор фактически регулирует трудовые отношения между работодателем и работником, государственный инспектор, в соответствии с требованиями ст. ст. 15, 19.1 и 357 ТК РФ, обязан выдать предписание о заключении трудового договора. Исходя из вопроса в организации проводилась плановая проверка и предписание выдано государственным инспектором в рамках абз. 6 ч. 1 ст. 357 ТК РФ. Нормами трудового законодательства не предусмотрено наличие пожеланий работника при разрешении вопроса о признании гражданско-правового договора трудовым договором в ходе проведения плановой проверки. Основанием для признания в данной ситуации действий работодателя при оформлении гражданско-правового договора неправомерными является формальное нарушение требований ч. 2 ст. 15 ТК РФ, а не наличие согласия работника на заключение гражданско-правового договора. Следовательно, при выявлении нарушения трудового законодательства, выразившегося в оформлении гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, государственный инспектор труда обязан выдать соответствующее предписание без учета мнения работника. Отметим, что обжалование результатов плановых проверок осуществляется по правилам гл. 25 Гражданского процессуального кодекса РФ. Согласно ст. 256 ГПК РФ такое обжалование возможно в течение трех месяцев со дня, когда работодателю стало известно о нарушении его прав.
21.	Часть 1 ст. 30 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Согласно абз. 8 ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них. Членство работодателя в объединении работодателей наступает с подачи работодателем заявления о вступлении в члены объединения и решения объединения о принятии работодателя в объединение работодателей. Согласно п. 3 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" (далее - Закон N 14-ФЗ) единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и др.) без доверенности действует от имени общества, в том числе представляет его интересы и совершает сделки; выдает доверенности на право представительства от имени общества, в том числе доверенности с правом передоверия; издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания, то есть осуществляет права работодателя в полном объеме. В соответствии со ст. 33 Закона N 14-ФЗ компетенция общего собрания участников общества определяется уставом общества в соответствии с настоящим Федеральным законом. Если иное не установлено уставом, руководитель ООО, выступая как работодатель, как заинтересованная сторона в социальном партнерстве в сфере труда, может самостоятельно принять решение о вступлении общества в общероссийское отраслевое объединение работодателей для регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

22.	Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 Трудового кодекса РФ). Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ч. 1 ст. 377 ТК РФ). На работодателя, численность работников которого превышает 100 человек, закон возлагает дополнительные обязанности. Указанный работодатель безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы (ч. 2 ст. 377 ТК РФ). Схожая норма содержится и в ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», предметом регулирования которого являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций: работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением. На работодателя не возложена обязанность предоставить каждой первичной профсоюзной организации отдельное помещение и средства связи. Одно помещение может быть выделено для нужд всех первичных профсоюзных организаций, действующих в организации. Порядок использования предоставленного помещения определяется соглашением между профсоюзными организациями. При рассмотрении спора о непредоставлении помещения профсоюзная организация должна будет доказать суду, что у нее отсутствовала возможность согласовать с другими профсоюзными организациями порядок использования имеющихся в распоряжении других профсоюзных организаций помещений или что в такой просьбе ей было отказано.
23.	**Социальное партнерство** – система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений. **Соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом уровнях. **Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
24.	На каких уровнях реализуется социальное партнерство? **федеральном;** **региональном;** **отраслевом;** **на уровне муниципального образования;** **на локальном уровне организации.**

25.	Семенов обязался выполнить по заданию завода работу по окраске забора и сдать ее результат, а завод, в свою очередь, обязался принять результат работы и оплатить его. Следовательно, имеет место быть договор подряда, маляр находится с заводом в гражданско-правовых отношениях (ст. 702 ГК РФ). Трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера (ст. 11 ТК РФ). Требование маляра Семенова не правомерно, в компенсации за неиспользованный отпуск, предусмотренной ст. 127 ТК РФ, отказано законно.
26.	Распространяется трудовое законодательство на: Марину, она трудоустроена, сейчас ей предоставлен отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ); Максима, он на испытательном сроке (ст. 70 ТК РФ); Екатерину, которая работает в школе по трудовому договору; Дмитрия – дистанционного сотрудника. Особенности регулирования труда таких сотрудников излагаются в главе 49.1 ТК РФ. Трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера (ст. 11 ТК РФ), следовательно, не распространяется трудовое законодательство на: Анастасию – она фрилансер, у нее нет работодателя, со своими заказчиками она заключает гражданско-правовой договор; Олега, оформившего ИП. Со своими заказчиками он, как и Анастасия, заключает гражданско-правовой договор. Трудовое законодательство будет на него распространятся, только если он наймет к себе сотрудника. В таком случае он станет работодателем.
27.	**Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Работодатель и работник – **стороны** трудового договора. **Заемный** труд – труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения **срочного** трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
28.	Совместительство может быть: **внутреннее (у того же работодателя)**; **внешнее (у другого работодателя)**; Виды трудовых договоров, по срокам действия: **срочный (заключенный на определенный срок)**; **бессрочный (заключенный на неопределенный срок)**;
29.	С Кузнецовым заключен договор подряда, а он регламентируется не трудовым, а Гражданским кодексом. Но по описанию между Кузнецовым и директором туристического агентства действуют трудовые отношения. Согласно ст. 15 ТК отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя,

	подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Кузнецов имеет право обратиться в суд с иском к туристическому агентству о признании его отношений с турагентством трудовыми и в Федеральную инспекцию труда и/или прокуратуру с жалобой на подмену трудового договора гражданско-правовым.
30.	Ч. 2 ст. 67 ТК РФ гласит, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. В рассматриваемом случае работники Потехин и Михальчук приступили к работе с ведома работодателя. Таким образом, трудовые договоры с ними (с каждым из них) являются уже заключенными. Поэтому в данной ситуации правы именно работники - Потехин и Михальчук, а директор магазина обязан оформить трудовые договоры с ними в письменной форме.
31.	Согласно ст. 70 ТК РФ в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. На основании чего испытательный срок следует продлить. Заканчиваться он будет 4 сентября 2021 г.
32.	**Персональные данные** - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных). **Обработка персональных данных** - любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных. **Обезличивание персональных данных** - действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных. **Оператор** - государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными.
33.	Назовите несколько данных, которые являются персональными данными работника: **ФИО** **ИНН** **СНИЛС** **Телефон** **Размер зарплаты**
34.	Согласно ст. 20 ФЗ «О государственной гражданской службе» при

	поступлении на государственную службу гражданин обязан представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера членов своей семьи представителю нанимателя. Т.е. такие персональные данные обязательно должны быть и храниться у работодателя. Инспектор труда также правомерно затребовал данные дактилоскопической регистрации служащего, т.к. согласно п.5 ст. 15 ФЗ «О государственной гражданской службе» гражданские служащие подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации в случаях и порядке, установленных ФЗ «О государственной дактилоскопической регистрации в РФ». Т.к. такие данные тоже должны быть у работодателя. В соответствии со ст. 356 ТК РФ (Основные полномочия федеральной инспекции труда): ФИТ осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Таким образом, требования инспектора труда правомерны. Если эти данные работодателем предоставлены не будут, то он понесёт ответственность по ст. 19.7 КоАП РФ «Непредставление сведений (информации)».
35.	Действия начальника кадровой службы незаконны. Согласно ч.3 ст. 86 ТК РФ все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны (в нашем случае это психоневрологический диспансер), то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. Если согласия получено не будет, то работодатель понесёт ответственность по ст. 13.11 КоАП РФ «Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных)».
36.	Характеристика с предыдущего места работы не входит в перечень обязательных документов, предъявляемых при заключении трудового договора, предусмотренных ст. 65 ТК РФ. Соответственно, решение директора не заключать трудовой договор с Ворониной неправомерно.
37.	Видами времени отдыха являются: **перерывы в течение рабочего дня (смены);** **ежедневный (междусменный) отдых;** **выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);** **нерабочие праздничные дни;** **отпуска.**
38.	Виды рабочего времени: **нормальная продолжительность рабочего времени;** **сокращенная продолжительность рабочего времени;** **неполное рабочее время;**

	ночное рабочее время; **работа в выходные и праздничные дни;** **сверхурочное время.**
39.	Распоряжение начальника цеха было неправомерно. Согласно ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю, для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю. В соответствии со ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов. В соответствии со ст. 265 ТК РФ перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. А в данный перечень входят следующие работы: слесарные и слесарно-сборочные работы, выполняемые по профессиям: испытатель двигателей, сверловщик - пневматик, слесарь по сборке металлоконструкций. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2001) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет». Законодатель так же делает несколько исключений в применении к Перечню, допуская возможность работы подростков на указанных работах в случае: при прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие шестнадцатилетнего возраста, могут находиться на работах, включенных в перечень, не свыше четырех часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда.
40.	В ответ на Вашу жалобу поясняем, согласно ст. 101 ТК РФ, ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. В связи с данной формулировкой закона привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически). Нарушением трудового законодательство будет регулярное привлечения сотрудников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.
41.	Действия работодателя правомерны. В соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК РФ денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник, а работодатель не возражает против этого. Причем просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией должна быть выражена в письменной форме (в заявлении).
42.	Согласно ч. 3 ст. 70 ТК РФ, в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных

	правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов. Это значит, что на «испытуемого» распространяется и норма закона о том, что работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ), а также положение об оплате труда и штатное расписание. Таким образом, работнику, проходящему испытательный срок, не может быть установлен должностной оклад (ставка) меньше, чем у коллеги, занятого на той же должности, но уже выдержавшего испытание. Дискриминация при установлении условий оплаты труда запрещена ст. 132 ТК РФ.
43.	При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: **о составных частях заработной платы;** **о размерах иных сумм, начисленных работнику;** **о размерах и об основаниях произведенных удержаний;** **об общей денежной сумме, подлежащей выплате.**
44.	**Заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. **Тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. **Оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
45.	Согласно ст. 131 ТК РФ: - доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме (в данном случае в форме продовольственных наборов) может составлять 20 процентов от начисленной месячной заработной платы, но не более; - выплата заработной платы в форме долговых обязательств не допускается. Следовательно, действия работодателя по облечению 10 процентов заработной платы в форму долгового обязательства незаконны.
46.	Основная заработная плата рабочего: 20000 руб./т × 2 т = 40000 руб. Сумма премии за реализацию товара: 12500 руб. × 2%/100% = 250 руб. К основной заработной плате за заготовку вторичного сырья прибавим сумму премии и получим полный заработок: 40000 + 250 = 40250 руб.
47.	На основании статьи 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника.
48.	Законодательством не предусмотрен вариант увольнения работника, находящегося в отпуске, по инициативе работодателя (ст. 81 ТК, ч.6), исключением является ликвидация работающей организации или прекращение деятельности индивидуального предпринимателя. Пребывая в отпуске, инициатива об увольнении может исходить от сотрудника и у него на это есть все права. Получается, если работодатель хочет уволить отдыхающего сотрудника, он обязан дождаться его из отпуска.
49.	Царева отсутствовала на работе по уважительной причине, значит привлечение ее к дисциплинарной ответственности будет неправомерным.

	Основанием для применения дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, понятие которого дано в ст. 192 Трудового кодекса РФ: неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. В указанной статье предусмотрены три вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение. В тоже время Царева должна была обратиться с заявлением для оформления учебного отпуска в отдел кадров. Для предотвращения подобных фактов, необходимо разъяснить Царевой порядок оформления учебных отпусков. Вообще этот порядок должен быть определен приказом по предприятию или регламентирован в локальном акте, с которым знакомят работников при поступлении на работу. Вот тогда в случае нарушения этого порядка, можно привлечь работника к дисциплинарной ответственности.
50.	**Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. **Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами. **Служебная командировка** - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.
51.	При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается **компенсация** за использование, износ инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник **освобождается от работы**. Работники при прохождении **диспансеризации** имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. При направлении работника в **служебную командировку** ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов.
52.	Опоздание – это дисциплинарный проступок, за него работодатель может применить дисциплинарное взыскание. Ст. 192 ТК РФ устанавливает следующий перечень дисциплинарных взысканий: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Работодатель не вправе применять к работнику иные дисциплинарные взыскания, чем предусмотренные на законодательном уровне, в том числе не вправе налагать денежные штрафы на работника. За защитой своих прав работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда, а также в суд.
53.	В п. 5 ст. 81 ТК РФ говорится о том, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Эрастовой был объявлен выговор в апреле 2020 года, а уволили ее в июне 2021 года. Согласно ст. 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому

	дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, то есть на момент увольнения у Эрастовой не было выговора. Следовательно, увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ незаконно в данном случае.
54.	Оцените правовые последствия действий двух работников. Нестерович – преждевременный уход с работы. Работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор). Харитонов – появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Есть все основания уволить работника по п. 6 б ст. 81 ТК РФ, но это на усмотрение работодателя, он может не увольнять сотрудника, а также как и Нестеровичу, объявить замечание или выговор.
55.	Увольнение не правоверно. Согласно ст. 81 ТК РФ прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Таким образом, отсутствие работника в течение 3ех часов не является прогулом, но работодатель вправе применить взыскание в виде замечания, выговора (ст. 192 ТК РФ) за совершенный дисциплинарный проступок. Что касается действующего выговора за драку в общежитии, то оно тоже наложено незаконно: драка не на рабочем месте и в не рабочее время. Согласно ст. 192 ТК дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, а драка в общежитии никак не повлияла на исполнение трудовых обязанностей.
56.	Перечислите виды дисциплинарных взысканий: **замечание;** **выговор;** **увольнение.**
57.	Петренко при исполнении трудовых обязанностей допустил по небрежности поломку станка и обязан нести материальную ответственность в размере не свыше среднего месячного заработка (ст. 241 ТК). Администрация правильно поступила, взыскав ущерб путем издания приказа о взыскании из заработной платы Петренко, поскольку сумма ущерба не превышает его среднего заработка (ст. 248 ТК). Объявление строгого выговора Петренко также правомерно, поскольку в соответствии со ст. 248 ТК возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
58.	Увольнение является не правомерным, поскольку нельзя уволить работника в состоянии алкогольного опьянения, если он появился на работе в нерабочее время. Обоснование из ст. 81 «Также нельзя уволить появившегося на работе в состоянии опьянения сотрудника, если он появился в состоянии опьянения на работе в нерабочее время (в выходные, праздники, после рабочего дня, в период нахождения в отпуске)».
59.	Виды материальной ответственности: **полная;** **ограниченная.**
60.	Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба: **вследствие непреодолимой силы;** **нормального хозяйственного риска;** **крайней необходимости или необходимой обороны;** **неисполнения работодателем обязанности по обеспечению**

	надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.
61.	Да, действия правомерны. Перевод согласно ст. 72.2, где говорится что: В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.
62.	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается **работодателем**. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это **экспертиза условий труда.**
63.	Действия являются законными согласно п.6 ст. 81 ТК «Трудовой договор может быть расторгнут в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях».
64.	Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление сотрудникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, оплачиваемого дня для поиска новой работы. Следовательно требования Петровой неправомерны. Что касается порядка увольнения: работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу; о предстоящем увольнении работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; решение об увольнении работников по этим причинам должно быть согласовано с профсоюзом (если профсоюз создан в организации);в день увольнения работнику: организация должна выплатить все положенные суммы работнику; выдать трудовую книжку, в ней указывают: основание для увольнения (соответствующая статья ТК РФ), номер и дату приказа об увольнении; по его письменному заявлению другие документы, связанные с работой. Гарантии работников подлежащих увольнению в связи с сокращение штатов закреплен в гл. 27 Трудового кодекса РФ. Работникам предоставляются следующие гарантии: 1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ. 2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. 3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника,

	исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. 4. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. 5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
65.	Увольнение Петрова не правомерно, потому что на основании ст. 70 ТК РФ отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что работник принят на работу без испытания.
66.	При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем организации, заместителями руководителя и главным бухгалтером. Сделать это можно не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности (ст. 75 ТК РФ). Если не успеть в срок, указанных работников можно будет уволить только по иным основаниям, не связанной со сменой собственника имущества организации. При этом, увольняемым полагается выплата компенсации в силу ст. 181 ТК РФ в размере не ниже трех средних месячных заработков. Выплата данной компенсации трудовым законодательством возложена на нового собственника. Статьей 75 ТК РФ предусмотрено право нового собственника расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (и не с кем больше). Начальник отдела кадров уволен незаконно и подлежит восстановлению.
67.	Продление испытания не допускается даже в пределах оговоренных законом максимумов. Установленный ранее испытательный срок не может быть продлён даже при согласии на это работника, поскольку это не предусмотрено трудовым законодательством, а увеличение продолжительности испытательного срока влечёт ограничение прав работника и является недопустимым (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Согласно ч. 3 ст. 71 ТК РФ по прошествии двух месяцев работник будет считаться выдержавшим испытание, и последующее расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях. Иск Иванова удовлетворить.
68.	Ст. 384 ТК РФ: Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

	Если же работодатель игнорирует инициативу работников, уклоняется от создания КТС и совершает иные действия, препятствующие ее созданию, – указанные действия влекут административную ответственность за нарушение законодательства о труде в соответствии со статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Коллективу нужно обратиться в инспекцию по труду.
69.	Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью.
70.	Согласно 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон с лицами, обучающимися по очной форме обучения. Таким образом, в рассматриваемом случае характер выполняемой работы не может влиять на возможность заключения трудового договора, поскольку стороны своим соглашением пришли к выводу о необходимости установления срока действия договора. Поэтому, считаю, требования студента не подлежащими удовлетворению. Кроме того, по моему мнению, Воробьеву в случае его увольнения следует обратиться в суд о восстановлении его на работе. В настоящее время его права ничем не нарушены. Статья 391 ТК РФ не содержит исключений по поводу рассмотрения заявлений студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работникам в соответствии со ст. 59 ТК РФ, поэтому данный довод КТС является необоснованным.
71.	В ст. 125 Трудового кодекса РФ установлено, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
72.	При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора.
73.	Администрация не соблюла порядок процедуры увольнения, следовательно, их действия неправомерны. Увольнение работника может быть проведено и из-за сокращения штата реорганизуемой организации. В случаях ликвидации предприятия и сокращения штата, предусмотренных п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, иного развития событий, как увольнение сотрудников, не предусмотрено. Факт увольнения по данной статье не может быть обжалован в суде, однако работодатель обязан соблюсти порядок процедуры увольнения: письменно уведомить об этом сотрудника за 2 месяца до предполагаемого увольнения и выплатить ему пособие в размере 2-месячного оклада или более, в зависимости от договоренности. При сокращении штата из двух сотрудников, одинаковых по квалификации, в компании остается тот, кто является единственным работающим в семье или у кого на иждивении находится два и более иждивенца. Работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в процессе работы, также получают определенные преимущества.
74.	Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются **в суде**. Ограничивается применения труда **женщин** на химических производствах, подземных работах, на работах по обслуживанию летательных аппаратов.

75.	Уволена Шикунова незаконно. На основании ст. 80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК не может быть отказано в заключении трудового договора. В данном случае работодатель никого не приглашал на вакантную должность переводом, поэтому Шикунова имела полное право на отзыв заявления об увольнении. Через суд будет восстановлена на работе. Согласно ст. 261 ТК сказано: уволить беременную женщину (то есть расторгнуть трудовой договор по инициативе администрации) нельзя.
76.	Увольнение правомерно. В случае, если Иванов получил инвалидность у работодателя, он обладал бы преимуществом при сокращении. Иванову правомерно отказали в регистрации как безработного, потому что, согласно статье 11 Закона N166-ФЗ, инвалидам 3-ей группы предоставляется право на социальную пенсию в соответствии с настоящим Федеральным законом (статья 23). Условия работы у инвалидов 3-ей группы: на основании статьи 80 ТК РФ, работника, признанного инвалидом 3-ей группы, можно уволить по собственно желанию или, согласно статье 78 ТК РФ – по соглашению сторон; на основании части 3 статьи 3 ТК РФ, работодатель может отказать инвалиду в приеме на работу в том случае, если право инвалида на труд может быть ограничено, если работа, на которую он претендует, противопоказана ему по состоянию здоровья; на основании статьи 224 ТК РФ, при приеме на работу необходимо предоставлять льготные условия труда и дополнительные гарантии; продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов в неделю (часть 1 статьи 92 ТК РФ); продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов указана в медицинском заключении (часть 1 статьи 94 ТК РФ); к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нера бочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменно го согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоро вья (часть 5 статьи 96 ТК РФ, часть 5 статьи 99 ТК РФ и часть 7 статьи 113 ТК РФ). Инвалиды должны быть под личную подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день; работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения з/п продолж ительностью до 60 календарных дней в году (часть 2 статьи 128 ТК РФ) и ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (пун кт 5 статьи 23 Закона № 181-ФЗ).
77.	Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены ст. 77 ТК РФ. Одним из таких оснований в силу п. 3 части первой ст. 77 ТК РФ является расторжение трудового договора по инициативе работника. В соответствии с Инструкций по заполнению трудовых книжек при расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку с указанием этих причин. При этом необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет рассматривается в качестве одной из названных причин увольнения. В силу части пятой ст. 84.1 ТК РФ запись в трудовую книжку об

	основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ. Таким образом, в рассматриваемой ситуации в трудовую книжку необходимо внести следующую запись: "Уволена по собственному желанию в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации".
78.	Утверждение администрации ОАО «Парус» касательно сокращения срока ежегодного основного оплачиваемого отпуска, неправомерно. А вот заработная плата сократиться, т.к. оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Согласно ст. 93 Трудового кодекса РФ: «При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав».
79.	Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ни местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 315 ТК). Районный коэффициент призван компенсировать дополнительные материальные затраты и физиологические нагрузки в связи с работой в неблагоприятных природно-климатических условиях Крайнего Севера и приравненных к нему местностей. Начисляется с первого дня работы у работодателя. Он только компенсирует физиологические нагрузки и неблагоприятные климатические условия. Для установления процентных надбавок к заработной плате работнику необходимо иметь определенную продолжительность трудового стажа на Крайнем Севере или в приравненных к нему местностях. Она стимулирует работника на длительную работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Исходя из этого понимания разницы в функциях надбавок и коэффициента можно понять, что лицам, работающим по совместительству, коэффициент и надбавки полагаются. Да и ТК в ст. 285 подчеркивает, что лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок. Лица, работающие не Крайнем Севере по договору подряда, надбавок не получают, так как этот вид договора относятся не трудовому, а гражданскому праву и значит регулируется ГК, а во-вторых подряд – это срочная работа, которая выполняется в четкие заранее оговоренные сроки и стимулировать работника на увеличение этого срока смысла нет.
80.	Да, конечно можно. Согласно ст. 256 ТК, отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью и по частям не только матерью, но и отцом, дедом, бабушкой – т.е. лицом, фактически осуществляющим уход за ребенком. Но вам для этого придется написать заявление о выходе на работу, сразу же писать заявление о просьбе предоставить вам отпуск для сдачи экзаменационной сессии. Вам его предоставят на основании ст. 173 или 174 ТК (в зависимости от того, где вы обучаетесь). После этого ваш супруг может взять отпуск по уходу за ребенком.

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

Задание 1

Заполните пропуски

_____ трудового права – трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

_____ трудового права – совокупность способов, приемов и средств правового регулирования общественных отношений в области труда.

_____ трудового права – совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.

Задание 2

Заполните пропуски

Ст. __ ТК РФ – целями трудового законодательства являются установление государственных _____ трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных _____ труда, _____ прав и интересов работников и работодателей.

Задание 3

При заключении коллективного договора директор ООО «Вымпел» предложил не повышать оплату труда за работу в ночные и вечерние смены, чтобы сэкономить фонд оплаты труда и не производить сокращение штата работников. Работники организации поддержали директора, поскольку хотели сохранить место работы. Представитель выборного профсоюзного органа заявил, что такое положение коллективного договора будет противоречить трудовому законодательству и включать его в коллективный договор нельзя.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 4

Игнатенко, 16-летний ученик училища, устраивается на работу в качестве промоутера. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. У Игнатенко есть разрешение от матери.

Правомерен ли отказ в работе?

Тема 2. Понятие принципов трудового права

Задание 5

Женщина с 1,5-лым ребенком работает сутки через 3. Через полгода ее уволили в связи с сокращением штата.

Могли ли ее уволить? Может ли женщина подать в суд, и каким будет его решение?

Задание 6

Заполните пропуски.

Основные принципы правового регулирования перечислены в ст. ___ ТК РФ. Некоторыми из них являются: запрещение _____ труда и _____ в сфере труда, защита от _____ и содействие в трудоустройстве, обеспечение права на обязательное социальное _____ работников.

Задание 7

Бухгалтер Щербаков был уволен 1 сентября. 29 августа он заболел и лег в больницу. С больницы он выписался и подал в суд, т. к. считал свое увольнение не правомерным.

Прав ли Щербаков?

Оплатят ли ему больничный?

Задание 8

В связи с необходимостью выполнения срочного заказа в организации было издано распоряжение о работе 1 мая.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Тема 3. Источники трудового права

Задание 9

В 2013 г. в коллективный договор включено условие о порядке документального оформления командировок. Согласно этому порядку при направлении в командировку требуется оформлять командировочные удостоверения, служебные задания и отчеты командированных работников о выполненной работе. С 08.01.2015 законодательство не требует оформления данных документов (Постановление Правительства РФ от 29.12.2014 N 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»).

Отменяются ли соответствующие положения в коллективном договоре автоматически? Можно ли с 08.01.2015 отказаться от применения командировочных удостоверений, служебных заданий и отчетов, не внося изменений в коллективный договор?

Задание 10

Какие акты могут регулировать условия премирования?

_____;

_____;

_____.

Задание 11

Придумайте работника, работодателя и условия труда и составьте трудовой договор.

Задание 12

Заполните пропуски.

_____ - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

_____ - соглашение между учеником и работодателем на получение учеником образования без отрыва или с отрывом от работы.

_____ - локальный нормативный акт, которым регламентируется порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные аспекты трудовых отношений.

_____ - локальный нормативный акт, которым устанавливаются системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования.

Тема 4. Субъекты трудового права

Задание 13

Гедианов работал менеджером в организации. Его призвали в армию на срочную службу, и работник был уволен. Когда Гедианов вернулся из армии, он попросил принять его на ту же должность. При этом отдел, в котором работал Гедианов, был расформирован, а вакантной должности менеджера на данный момент нет.

Законно ли был уволен Гедианов? Может ли работодатель отказать в приеме на работу такому работнику?

Задание 14

Перечислите субъекты трудового права:

_____;
_____;
_____;
_____;
_____;
_____;

Задание 15

В качестве работодателя может выступать:

_____;
_____;
_____;

Задание 16

Заполните пропуски.

_____ - это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношении.

_____ - это признаваемая трудовым законодательством

способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения.

_____ - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Тема 5. Правовые отношения в сфере наемного труда

Задание 17

Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансии художника в архитектурное бюро, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли такие действия работодателя?

Задание 18

Законом субъекта РФ установлен дополнительный нерабочий праздничный день, однако не указано, что при этом на работников распространяются установленные федеральным законодательством РФ гарантии.

Вправе ли субъекты РФ устанавливать на своей территории дополнительные нерабочие праздничные дни? Сокращается ли в такой ситуации продолжительность предпраздничного рабочего дня?

Задание 19

Государственная инспекция труда выдала обществу предписание о выплате годовых премий руководящим работникам общества, по которым просрочена выплата. По результатам рассмотрения предписания общество, находящееся в тяжелом финансовом положении, представило в инспекцию труда возражения и заявления работников об освобождении общества от обязанностей по выплате годовых премий на основании ст. 415 ГК РФ.

Вправе ли инспекция труда привлечь общество к административной ответственности по ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ?

Задание 20

Государственный инспектор труда в ходе плановой проверки организации выявил гражданско-правовой договор, который фактически, по мнению инспектора, регулирует трудовые отношения. По данному факту инспектор признал сложившиеся отношения трудовыми, выдав предписание о заключении трудового договора. При этом ни работодатель, ни работник не считают гражданско-правовой договор трудовым и полностью удовлетворены сложившимися между ними правоотношениями.

Может ли работодатель обжаловать предписание инспектора в суд на том основании, что сам работник не считает сложившиеся отношения трудовыми? Прав ли инспектор, который выдал такое предписание без учета пожеланий работника?

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда

Задание 21

Может ли руководитель ООО без согласия общего собрания участников или других органов общества принять решение о вступлении общества в общероссийское отраслевое объединение работодателей? В уставе общества данный вопрос не регулируется.

Задание 22

Согласно ч. 2 ст. 377 ТК РФ работодатель обязан безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное отапливаемое электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. В организации, численность работников которой превышает 100 человек, функционируют три первичные профсоюзные организации.

Следует ли из ч. 2 ст. 377 ТК РФ, что работодатель обязан предоставить каждой первичной профсоюзной организации отдельное помещение и средства связи?

Задание 23

Заполните пропуски:

_____ – система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

_____ – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом уровнях.

_____ – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Задание 24

На каких уровнях реализуется социальное партнерство?

_____;
_____;
_____;
_____;
_____;

Тема 7. Занятость населения

Задание 25

С маляром Семеновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц, когда работы были завершены, Семенов потребовал, кроме оговоренной оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск, в чем ему было отказано.

В каких отношениях с заводом находился Семенов?

Правомерно ли его требование?

Задание 26

Шестеро друзей собрались, чтобы отпраздновать день рождения одного из них. За столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Марина – менеджер по работе с клиентами банка, полгода назад она родила сына и сейчас в декрете. Анастасия и Максим – дизайнеры, девушка – фрилансер, молодой человек на испытательном сроке в типографии. Екатерина – дирижер оркестра в детской школе искусств. Дмитрий работает из дома на крупную IT-компанию. Олег с самого детства увлекался резьбой по дереву, и вот, несколько месяцев назад оформил ИП, и теперь делает на заказ различные изделия.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

Тема 8. Трудовой договор

Задание 27

Заполните пропуски.

_____ – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и работник – __ _____ трудового договора.

_____ труд – труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения _____ трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Задание 28

Заполните пропуски.

Совместительство может быть:

_____;

_____;

Виды трудовых договоров, по срокам действия:

_____;

_____;

Задание 29

На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в туристическом агентстве менеджером, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится 9 часов, в течение дня он работает с клиентами туристического агентства, продает путевки и получает вознаграждение за свою работу в зависимости от числа проданных путевок, подчиняется при этом директору агентства.

В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

Задание 30

Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина, к которому обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

Задание 31

18 февраля 2021 г. Годунова устроилась на работу главным бухгалтером в ЗАО «Колл». В трудовом договоре ей установлен испытательный срок шесть месяцев – до 18 августа 2021 г. Годунова с 1 по 8 апреля 2021 г. находилась на больничном, а с 3 по 11 мая брала отпуск без сохранения заработной платы.

Когда заканчивается испытательный срок у работницы?

Тема 9. Персональные данные работника

Задание 32

Заполните пропуски:

_____ - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

_____ - любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

_____ - действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных.

_____ - государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными.

Задание 33

Назовите несколько данных, которые являются персональными данными работника:

_____;
_____;
_____;
_____;
_____.

Задание 34

При проведении проверки хранения первичной документации по учету труда и его оплаты было обнаружено, что в личном деле одного из референтов федерального агентства отсутствуют сведения из налоговой службы об имущественном положении, а также данные дактилоскопической регистрации. Инспектор труда потребовал предъявить указанные документы.

Правомерны ли требования инспектора труда?

Задание 35

Иванов обратился в АО «Стелла» с просьбой принять его на работу в качестве ведущего специалиста отдела маркетинга. Начальник кадровой

службы направил запрос в психоневрологический диспансер по месту жительства Иванова, в котором просил сообщить сведения о состоянии психического здоровья и о фактах обращения Иванова за психиатрической помощью, поскольку организации необходимо решить вопрос о пригодности Иванова для выполнения работы.

Законны ли действия начальника кадровой службы?

Задание 36

Воронина обратилась к директору столовой с заявлением о приеме ее на работу на должность кассира. Ворониной, которая ранее работала кладовщиком в ателье, было предложено принести характеристику с последнего места работы. Воронина с этим не согласилась. Директор столовой принял решение не заключать с ней трудовой договор.

Правомерно ли решение директора?

Тема 10. Рабочее время и время отдыха

Задание 37

Видами времени отдыха являются:

_____;
_____;
_____;
_____;
_____.

Задание 38

Виды рабочего времени:

_____;
_____;
_____;
_____;
_____;
_____;

Задание 39

По приказу директора завода на работу в слесарный цех были приняты два несовершеннолетних – Федоров (17 лет) и Симак (15 лет). Им была установлена шестидневная 40-часовая рабочая неделя.

Какая продолжительность рабочего времени установлена ТК РФ для несовершеннолетних?

Допущены ли нарушения трудового законодательства при приеме на работу Федорова и Симака?

Задание 40

Инженер Савушкин, имеющий согласно трудовому договору

ненормированный рабочий день, периодически привлекался к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Считая, что в отношении его нарушается трудовое законодательство, Савушкин обратился с письменной жалобой к директору предприятия.

Дайте ответ гражданину Савушкину.

Задание 41

Воспитательница детского сада Миронова подала заявление на имя заведующей с просьбой заменить ей часть ежегодного отпуска, превышающую 28 календарных дней денежной компенсацией. Заведующая ответила отказом, ссылаясь на недостаточное финансирование.

Правомерно ли решение заведующей детского сада?

Тема 11. Оплата труда

Задание 42

На период испытательного срока работнику была установлена пониженная на 25% заработная плата относительно аналогичных должностей в организации. Работник посчитал, что его право на равную оплату за равный труд нарушено, и обратился в трудовую инспекцию.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 43

Заполните пропуски.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

_____;
_____;
_____;
_____.

Задание 44

Впишите определения.

_____ – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

_____ – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

_____ – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Задание 45

Производственное объединение «Металлопосуда» в связи с возникшими трудностями реализации своей продукции в торговой сети было вынуждено изменить форму оплаты труда своим работникам. Часть заработной платы, выплаченной работникам цеха № 3 за апрель и май текущего года, была произведена в форме продовольственных наборов (20%), а часть — облечена в форму долгового обязательства (10%).

Дайте правовую оценку действиям работодателя.

Задание 46

Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 20000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 12500 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%).

Определите полный заработок рабочего.

Тема 12. Гарантии и компенсации в процессе труда

Задание 47

Главный экономист ушла в отпуск по графику с 20 августа на 28 календарных дней. 3 сентября она попала в больницу, где пролежала 2 недели. Как решать с отпуском?

Задание 48

Инженер МУП Петров был уволен в связи с сокращением штата организации. Петров с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он сослался на тот факт, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в отпуске.

Оцените ситуацию.

Задание 49

Операционист "Мостбанка", студентка 2-го курса экономического факультета Московского Государственного вечернего Металлургического института Царева с 5 января не выходила на работу. 16 января она принесла справку из института, из которой следует, что в период с 5 по 15 января она принимала участие в зимней учебно-экзаменационной сессии, которую успешно сдала. Царева пояснила также, что справку-вызов для участия в учебной сессии она заранее показывала начальнику отдела по работе с юридическими лицами Цимлянскому, но тот, будучи ее непосредственным руководителем, отказал в предоставлении отпуска.

Можно ли Цареву привлечь к дисциплинарной ответственности?

Задание 50

Заполните пропуски:

_____ - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

_____ - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

_____ - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Задание 51

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается _____ за использование, износ инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник _____.

Работники при прохождении _____ имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

При направлении работника в _____ ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов.

Тема 13. Дисциплина труда

Задание 52

Николай официант. Ресторан, где он работает, открывается в 13.00. На работу официантам следует приходить к 12.00, чтобы подготовить зал к открытию. За опоздания предусмотрены штрафы: 5 минут – 100 рублей, 15 минут – 300 рублей, полчаса – 500 рублей, час – 2000 рублей. Опоздание на 2 часа приравнивается к не выходу на смену, и сотруднику выписывается штраф 5000 рублей, при том что за один рабочий день официант получает 1500 рублей, без учета чаевых. 11 ноября Николай приехал на работу только к 12.45. Начальство оштрафовало сотрудника на 500 рублей, которые позднее были удержаны из его зарплаты.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 53

Упаковщица Эрастова систематически нарушала трудовую дисциплину. В апреле 2020 года ей был объявлен выговор. В июне 2021 года она опоздала на работу на 30 минут и была уволена за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на неё трудовым договором, согласно п.5. ст.81 ТК РФ.

Считая увольнение необоснованным, Эрастова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что действительной причиной её увольнения послужило неприязненное отношение к ней директора

предприятия. Кроме того, она считала, что в её действиях нет системы нарушений, и отсутствует основание для её увольнения.

Было ли увольнение законным?

Задание 54

Два работника, Нестерович и Харитонов, за три часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили водки. Нестерович решил идти домой, а Харитонов вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, и был остановлен на территории организации руководителем. О появлении на работе в нетрезвом состоянии был составлен акт.

Задание 55

Работник за прогул в течение трех часов был уволен по пункту 5 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин своих трудовых обязанностей. Работник уже имел действующее дисциплинарное взыскание в виде выговора за драку в общежитии завода.

Правомерно ли увольнение работника?

Задание 56

Перечислите виды дисциплинарных взысканий:

_____;

_____;

_____.

Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Задание 57

Слесарь Петренко при обработке деталей допустил по небрежности поломку станка. Директор предприятия издал приказ о взыскании с Петренко материального ущерба в размере полной стоимости станка в сумме 5000 руб. (средний месячный заработок Петренко - 25000 руб.) и об объявлении Петренко строгого выговора.

Петренко обратился в комиссию по трудовым спорам о снятии с него дисциплинарного взыскания, мотивируя это тем, что к нему незаконно применены две меры воздействия за один и тот же проступок.

Какой вид материальной ответственности может быть применен к Петренко? Возможно ли применение одновременно меры дисциплинарного взыскания и взыскание материального ущерба?

Задание 58

Грузчик Синюхин был уволен по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением,

он подал иск о восстановлении на работе. В суде Синюхин пояснил, что действительно был обнаружен мастером в подсобном помещении предприятия пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел поговорить с товарищами.

Правомерно ли увольнение Синюхина?

Задание 59

Виды материальной ответственности:

_____;

_____.

Задание 60

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба:

_____;

_____;

_____;

_____.

Тема 15. Охрана труда

Задание 61

В связи с катастрофой природного характера директор магазина своим приказом перевел бухгалтера Сергееву, юрисконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия.

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

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 62

Заполните пропуски:

Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается _____.

Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это _____.

Задание 63

Работница ЗАО «Швейная фабрика "Мастерица"» Щукина была задержана на проходной фабрики с похищенными ценностями, о чем сотрудником службы безопасности предприятия составлен акт. Директор ЗАО издал приказ об увольнении Щукиной в соответствии с подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК.

Законно ли это? Ответ обоснуйте.

Задание 64

Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Претрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы.

Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

Тема 16. Трудовые споры

Задание 65

С Петровым 1 сентября 2022 года был заключен трудовой договор на должность бухгалтера. В договоре были указаны: данные работника и работодателя, место работы, должностные обязанности, дата начала работы, размер з/п. 1 октября 2022 года Петрова ознакомили с приказом о расторжении трудового договора в связи с тем, что он не прошел испытательный срок.

Правомерно ли это действие?

Задание 66

1 марта 2019 г. у ООО «Крот» сменился собственник. 4 марта 2019 г. новая администрация издала приказ об увольнении руководителя предприятия, главного бухгалтера, помощника руководителя и начальника отдела кадров.

15 марта 2019 г. эти работники подали в суд иск о восстановлении на работе.

Каково ваше мнение относительно правомерности увольнения работников?

Задание 67

Иванова приняли на работу старшим продавцом магазина «Детское питание» с двухмесячным испытательным сроком. После истечения этого срока с согласия Иванова испытательный срок продлен еще на 1 месяц. В течение этого месяца Иванов опоздал на работу, за что и был уволен по ст. 71 ТК. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Сформулируйте решение суда.

Согласно ст. 70 срок испытания устанавливается при заключении трудового договора, по соглашению сторон и не может превышать трех месяцев, за исключением испытательного срока для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций.

Задание 68

На общем собрании работников АО «Северный механический завод» было избрано пять представителей работников в Комиссию по трудовым спорам (КТС). Однако директор АО назначить своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой КТС в АО он создавать, не намерен.

Что следует делать представителям работников в сложившейся ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен действующим законодательством?

Задание 69

Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили.

Правомерно ли такое увольнение?

Тема 17. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Задание 70

Студент 4-го курса юридической академии Снигерёв был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссии, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон: во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделении вузов, так как они не являются постоянными работниками.

Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, подготовьте от имени Снегирёва исковое заявление в суд.

Задание 71

Вавилонова С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части.

Что должен ответить юрист?

Задание 72

Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия.

Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?

Задание 73

Сидоров Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц.

Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Задание 74

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются _____. Ограничивается применения труда _____ на химических производствах, подземных работах, на работах по обслуживанию летательных аппаратов.

Задание 75

Воспитательница детского сада Шикунова обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой возвратить ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор.

Однако Шикуновой отказали в возврате заявления, и по истечении 2 недель был издан приказ о ее увольнении.

Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу.

Задание 76

Инвалид 3-ей группы Иванов был уволен с предприятия по сокращению штата.

Правомерно ли было увольнение?

После увольнения Иванов не смог найти работу и пытался зарегистрироваться как безработный, но ему отказали. Почему отказали и правомерно ли это?

Какие условия работы у инвалидов 3-ей группы?

Задание 77

Федорова попросила руководителя уволить ее в связи с необходимостью ухода за пятилетним ребенком.

По какому основанию может быть уволена Федорова, и какую запись следует сделать в трудовой книжке?

Задание 78

Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится.

Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Парус»

Задание 79

Выплачиваются ли северные надбавки и районный коэффициент, предусмотренные для районов Крайнего Севера, работающим по совместительству и по договору подряда?

Задание 80

Вы – практикующий юрист. К вам пришла клиентка. Дайте ей консультацию.

«Я нахожусь в отпуске по уходу за ребенком (1 год 2 месяца). Мне необходимо ехать на экзаменационную сессию. Можно ли оформить частичный отпуск на отца и как это сделать? Отпуск без сохранения содержания отцу не дают».

2 ЭТАП «Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины»

3.4. «Вопросы для проведения зачета»:

1. Предмет правового регулирования трудового права
2. Основные черты метода трудового права
3. Основные принципы правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права.
4. Источники трудового права. Роль судебной практики в сфере действия трудового права.
5. Локальные нормативные акты в трудовом праве.
6. Акты договорного регулирования в сфере труда. Их виды и соотношение с нормативными правовыми актами.
7. Понятие, содержание и основания возникновения трудового правоотношения.
8. Скрытые трудовые отношения: понятие, виды, источники правового регулирования.
9. Порядок и правовые последствия признания отношений трудовыми. Работник как субъект трудового права. Особенности его правового статуса.
10. Работодатель в качестве субъекта трудового права.
11. Правовой статус профсоюзов.

12. Их роль в сфере действия трудового права. Формы представительства профсоюзов.

13. Представители работников в качестве субъекта правоотношений, возникающих в сфере труда.

14. Понятие социального партнерства.

15. Принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства.

16. Система, формы и органы социального партнерства. Процедура проведения коллективных переговоров.

17. Правовое урегулирование разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров.

18. Понятие и содержание коллективного договора.

19. Его место в сфере регулирования отношений, возникающих в процессе труда.

20. Соглашения в сфере труда (понятие, виды, содержание, действие) Правоотношения по профессиональной подготовке (переподготовке, повышению квалификации) у конкретного работодателя.

21. Стороны, содержание, основания возникновения и прекращения.

22. Трудовой договор. Понятие, виды, содержание.

23. Видовая дифференциация условий трудового договора.

24. Юридическое значение и соотношение с нормативно-правовым регулированием.

25. Срок действия трудового договора. Особенности срочных трудовых договоров.

26. Процедура заключения трудового договора. Вступление его в силу. Испытание при приеме на работу.

27. Правовые последствия результатов испытания для работника.

28. Изменение условий трудового договора, определенных сторонами, перевод на другую работу, перемещение: соотношение понятий.

29. Временные переводы на другую работу.

30. Правовые последствия для работника в случае смены собственника имущества организации, изменения ее подведомственности, либо реорганизации.

31. Отстранение от работы: основания, порядок и правовые последствия.

32. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

33. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.

34. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания.

35. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон договора.

36. Прекращение трудового договора вследствие нарушений правил заключения трудового договора.

37. Процедура прекращения трудового договора. Оформление прекращения трудового договора.

38. Правовое регулирование защиты персональных данных работника (понятие, обработка, гарантии защиты и ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников).

3.5. «Вопросы для проведения экзамена»:

1. Предмет правового регулирования трудового права
2. Основные черты метода трудового права
3. Основные принципы правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права.
4. Источники трудового права. Роль судебной практики в сфере действия трудового права.
5. Локальные нормативные акты в трудовом праве.
6. Акты договорного регулирования в сфере труда. Их виды и соотношение с нормативными правовыми актами.
7. Понятие, содержание и основания возникновения трудового правоотношения.
8. Скрытые трудовые отношения: понятие, виды, источники правового регулирования.
9. Порядок и правовые последствия признания отношений трудовыми. Работник как субъект трудового права. Особенности его правового статуса.
10. Работодатель в качестве субъекта трудового права.
11. Правовой статус профсоюзов.
12. Их роль в сфере действия трудового права. Формы представительства профсоюзов.
13. Представители работников в качестве субъекта правоотношений, возникающих в сфере труда.
14. Понятие социального партнерства.
15. Принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства.
16. Система, формы и органы социального партнерства. Процедура проведения коллективных переговоров.
17. Правовое урегулирование разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров.
18. Понятие и содержание коллективного договора.
19. Его место в сфере регулирования отношений, возникающих в процессе труда.
20. Соглашения в сфере труда (понятие, виды, содержание, действие) Правоотношения по профессиональной подготовке (переподготовке, повышению квалификации) у конкретного работодателя.
21. Стороны, содержание, основания возникновения и прекращения.
22. Трудовой договор. Понятие, виды, содержание.
23. Видовая дифференциация условий трудового договора.

24. Юридическое значение и соотношение с нормативно-правовым регулированием.

25. Срок действия трудового договора. Особенности срочных трудовых договоров.

26. Процедура заключения трудового договора. Вступление его в силу. Испытание при приеме на работу.

27. Правовые последствия результатов испытания для работника.

28. Изменение условий трудового договора, определенных сторонами, перевод на другую работу, перемещение: соотношение понятий.

29. Временные переводы на другую работу.

30. Правовые последствия для работника в случае смены собственника имущества организации, изменения ее подведомственности, либо реорганизации.

31. Отстранение от работы: основания, порядок и правовые последствия.

32. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

33. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.

34. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания.

35. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон договора.

36. Прекращение трудового договора вследствие нарушений правил заключения трудового договора.

37. Процедура прекращения трудового договора. Оформление прекращения трудового договора.

38. Правовое регулирование защиты персональных данных работника (понятие, обработка, гарантии защиты и ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников).

39. Понятие и виды рабочего времени.

40. Правовое регулирование отпусков. Их видовая дифференциация в сфере труда.

41. Режим рабочего времени. Понятие, виды.

42. Понятие времени отдыха в трудовом праве. Процедура и правовые последствия работы в выходные и праздничные дни.

43. Роль профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с прекращением трудового договора.

44. Заработная плата в трудовом праве. Принципы и гарантии при оплате труда работников. Формы оплаты труда.

45. Правовая процедура установления, выплаты и удержаний из заработной платы.

46. Минимальная, средняя заработная плата. Предел заработной платы работников. Порядок установления и исчисления.

47. Гарантии и компенсации работникам при направлении в командировки и при переезде на работу в другую местность.

48. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.

49. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора.

50. Понятие и виды гарантий и компенсаций в сфере труда. Их юридическое значение.

51. Понятие и содержание трудовой дисциплины в сфере регулирования труда. Процедура установления трудового распорядка в организации.

52. Правовое регулирование поощрений за труд. Виды поощрений, порядок их применения.

53. Дисциплинарная ответственность. Ее виды.

54. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок применения дисциплинарных взысканий, снятия дисциплинарных взысканий.

55. Юридическое значение дисциплинарного взыскания и действие во времени.

56. Ученический договор. Правовое регулирование отношений по ученичеству в трудовом праве.

57. Правовое регулирование охраны руда. Организация охраны труда, обязанности работников и работодателя в сфере охраны труда.

58. Правовые гарантии в сфере охраны труда.

59. Несчастный случай на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и их правовые последствия.

60. Материальная ответственность работодателя. Ее виды. Возмещение работнику морального вреда.

61. Материальная ответственность работников. Договоры о материальной ответственности.

62. Правовая процедура привлечения к материальной ответственности и взыскание ущерба с работника.

63. Виды материальной ответственности работников.

64. Общая характеристика способов защиты трудовых прав работников.

65. Система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

66. Правовой статус органов федеральной инспекции труда. Организация их деятельности. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда.

67. Защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами, способы участия и гарантии прав профсоюзных работников.

68. Понятие самозащиты работниками трудовых прав. Формы самозащиты и правовые последствия.

69. Понятие индивидуального трудового спора. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.

70. Комиссия по трудовым спорам в качестве органа по рассмотрению споров, возникающих в сфере труда. Порядок формирования, компетенция. Исполнение решений КТС и их обжалование.

71. Рассмотрение трудовых споров в судах.

72. Исполнение судебных решений по трудовым спорам. Сроки обращения в суд.

73. Понятие коллективного трудового спора. Стороны коллективного трудового спора. Выдвижение и рассмотрение требований работников и их представителей.

74. Примирительные процедуры в ходе разрешений коллективных трудовых споров. Порядок формирования и компетенция органов по рассмотрению коллективных трудовых споров.

75. Забастовка и процедура ее проведения. Орган, возглавляющий забастовку.

76. Правовые последствия, наступающие для сторон в ходе проведения забастовки.

Задания закрытого типа (Тестовые задания)

Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ОПК-3	ИОПК 3.1	6	УК-10	ИУК-10.1
2	ОПК-3	ИОПК 3.1	7	ОПК-5	ИОПК 5.1
3	ОПК-5	ИОПК 5.1	8	ПК-3	ИПК 3.1
4	ОПК-5	ИОПК 5.1	9	ПК-3	ИПК 3.1
5	УК-10	ИУК-10.1	10	ОПК-3	ИОПК 3.1

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	1423	6	24
2	1-Г, 2-А, 3-В, 4-Б	7	125
3	2	8	3
4	2413	9	2
5	1-А, 2-А,3-Б, 4-Б	10	1-В,2-Д,3-Г,4-А,5-Б

Задание 1

Расположите нормативно-правовые акты в порядке убывания юридической силы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Постановление Правительства РФ от 14.11.2022 N 2046 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2023 год»
3. Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Виннер».
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Задание 2

Установите соответствие между работником (1 столбец) и максимальным испытательным сроком, который может быть для него установлен при приеме на работу (2 столбец):

1	главный бухгалтер	А	не устанавливается
2	женщина с полугодовалым ребенком	Б	2 недели
3	программист	В	3 месяца
4	работник, с которым заключен срочный трудовой договор на полгода	Г	6 месяцев

Задание 3

Выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы – это:

1) заемный труд
2) работа по совместительству
3) сезонная работа
4) совмещение профессий

Задание 4

В правильном порядке расставьте пропущенные фрагменты:
Перерыв для отдыха и питания _____. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее_____. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, _____. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет продолжительность рабочего времени составляет не более _____ в неделю;

1) уменьшается на один час;
2) в рабочее время не включается;
3) 35 часов;

4) 42 часов.

Задание 5

Установите соответствие между верными и неверными утверждениями.

1	в случаях, предусмотренных законодательством, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте	А - верно Б - неверно
2	для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы может производится удержание из заработной платы работника	А - верно Б - неверно
3	допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, а также расписок	А - верно Б - неверно
4	размер удержаний из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, не может превышать 50 процентов	А - верно Б - неверно

Задание 6

Что запрещено трудовым законодательством?

1) выплата части заработной платы в неденежной форме;
2) дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда;
3) не оплачивать время простоя по вине работника;
4) удерживать более 70 процентов от заработной платы, но только при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица.

Задание 7

Меры дисциплинарного взыскания:

1) выговор;
2) замечание;
3) лишение премии;
4) понижение в должности сроком на 3 месяца;
5) увольнение;
6) штраф.

Задание 8

Комиссия по трудовым спорам …

1) избирается на общем собрании (конференции коллектива работников);
2) назначается работодателем;
3) формируется из равного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками.

Задание 9

При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение …

1) посредником
2) примирительной комиссией
3) трудовым арбитражем

Задание 10

Установите соответствие между категориями работников и условиями труда.

1	лицо, работающее в районах Крайнего Севера	А	в трудовом договоре указываются сведения о разрешении на работу или патенте
2	педагог	Б	для женщин возможно превышение предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением
3	работник, занятый на подземных работах	В	оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате
4	работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства	Г	работодатель обязан организовывать проведение медицинского осмотра в начале каждого рабочего дня
5	спортсмен	Д	сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю

Задания открытого типа (типовые задания, ситуационные задачи)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ОПК-5	ИОПК 5.1	41	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИОПК 3.2 ИОПК 3.4
2	ОПК-5	ИОПК 5.1	42	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИОПК 3.2 ИОПК 3.4
3	УК-10	ИУК 10.2 ИУК 10.3	43	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИОПК 3.2 ИОПК 3.4
4	ОПК -3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	44	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИОПК 3.2 ИОПК 3.4
5	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5	45	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИОПК 3.2 ИОПК 3.4
6	ОПК-5 ПК-3	ИОПК 5.1 ИПК 3.1	46	УК-10	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3
7	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИОПК 3.1 ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	47	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
8	ОПК -3	ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	48	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
9	ОПК -3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	49	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2

					ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
10	УК-10 ОПК-3	ИУК 10.1 ИОПК 3.2 ИОПК 3.4	50	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2
11	ОПК-5	ИОПК 5.1 ИОПК 5.2	51	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2
12	ОПК-5 УК-10	ИОПК 5.1 ИУК 10.1	52	УК-10 ПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
13	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5	53	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2
14	ОПК -3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	54	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2
15	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	55	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2
16	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	56	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2
17	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2	57	УК-10 ПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
18	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	58	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5
19	УК-10 ПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИПК 3.2 ИПК 3.3	59	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1

		ИПК 3.4 ИПК 3.5			
20	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5	60	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1
21	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	61	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5
22	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	62	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1
23	ОПК -3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	63	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
24	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	64	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
25	УК-10 ПК-3	ИУК 10.1 ИУК 10.2 ИУК 10.3 ИПК 3.2 ИПК 3.4	65	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1
26	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	66	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
27	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	67	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
28	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	68	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4

					ИПК 3.5
29	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5	69	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
30	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5	70	ОПК-5 ПК-3	ИОПК 5.2 ИПК 3.1 ИПК 3.3 ИПК 3.5
31	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5	71	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
32	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	72	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
33	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	73	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
34	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	74	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2
35	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	75	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
36	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	76	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
37	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4	77	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2

		ИОПК 5.1			ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
38	ОПК-3 ОПК-5	ИОПК 3.2 ИОПК 3.3 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1	78	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
39	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	79	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5
40	ОПК-3 ОПК-5 ПК-3	ИОПК 3.2 ИОПК 3.4 ИОПК 5.1 ИОПК 5.2 ИПК 3.4 ИПК 3.5	80	ОПК-3 ПК-3	ИОПК 3.2 ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3 ИПК 3.4 ИПК 3.5

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1.	**Предмет** трудового права – трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. **Метод** трудового права – совокупность способов, приемов и средств правового регулирования общественных отношений в области труда. **Система** трудового права – совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.
2.	Ст. **1** ТК РФ – целями трудового законодательства являются установление государственных **гарантий** трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных **условий** труда, **защита** прав и интересов работников и работодателей.
3.	Представитель выборного профсоюзного органа прав. Согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ст. 9 ТК РФ установлено, что коллективные договоры не могут содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.
4.	Отказ не правомерен. На основании ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Разрешение одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства необходим для лиц, достигших 14 лет. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ).
5.	На основании ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с

	женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-ех лет по инициативе работодателя не допускается, кроме специально оговоренных законом случаев. В задаче не даны условия, которые могли бы оправдать действия работодателя. Женщина может подать в суд в течение одного месяца со дня вручения ей копии приказа об увольнении. При пропуске срока по уважительным причинам, он может быть восстановлен судом (ст. 392 ТК РФ). Т.к. увольнение было незаконным, женщина должна быть восстановлена на прежней работе (ст. 394 ТК РФ).
6.	Основные принципы правового регулирования перечислены в ст. **2** ТК РФ. Некоторыми из них являются: запрещение **принудительного** труда и **дискриминации** в сфере труда, защита от **безработицы** и содействие в трудоустройстве, обеспечение права на обязательное социальное **страхование** работников.
7.	Щербаков прав, т.к. согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ нельзя уволить сотрудника, находящегося на больничном. На основании ч. 2 ст. 5 Закона № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" в случае, если на момент увольнения работник находится на больничном, по его окончании после увольнения он должен представить больничный лист для оплаты по прежнему месту работы, а работодатель обязан его оплатить. Если в течение одного месяца после даты увольнения работник не трудоустроился, но в этот промежуток времени заболел, то при представлении больничного листа по прежнему месту работы работодатель обязан его оплатить.
8.	Согласно ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, кроме случаев, названных в той же статье.
9.	Согласно ст. 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с: истечением срока действия; вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы; отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы. В связи с изложенным, так как с 08.01.2015 законодательство не требует оформления командировочных удостоверений, служебных заданий и отчетов (Постановление Правительства РФ от 29.12.2014 N 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»), соответствующие положения в коллективном договоре отменяются автоматически. В связи с этим с 08.01.2015 можно отказаться от применения командировочных удостоверений, служебных заданий и отчетов, не внося изменений в коллективный договор в силу их отмены актом высшей юридической силы.
10.	**положение о системе оплаты труда;** **коллективный договор;** **положение о премировании.**
11.	Трудовой договор должен содержать: ФИО работника; наименование и ИНН работодателя;

	сведения о документе, удостоверяющем личность работника; сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основании, в силу которого представитель наделен полномочиями. Например: директор Иванов И.И., действующий на основании Устава общества; место и дата заключения трудового договора. место работы, трудовая функция, дата начала работы; срок договора, если заключается срочный трудовой договор, и обстоятельства, послужившие основанием для заключения именно договора на срок; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха, если он отличается от общих правил, действующих у конкретного работодателя; гарантии и компенсации за работу с вредными и/или опасными условиями труда и характеристики условий труда на рабочем месте, если работа носит вредный/опасный характер; особый характер работы, если он есть (подвижной, разъездной, в пути и т.д.); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника; иные условия, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
12.	**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. **Ученический договор** - соглашение между учеником и работодателем на получение учеником образования без отрыва или с отрывом от работы. **Правила внутреннего трудового распорядка** - локальный нормативный акт, которым регламентируется порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные аспекты трудовых отношений. **Положение об оплате труда и премировании** - локальный нормативный акт, которым устанавливаются системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования.
13.	Гедианова уволили законно, по п.1 ч.1 ст. 83 ТК РФ. Если сотрудник государственного учреждения уволился в связи с призывом на военную службу, а после окончания службы он желает вернутся на работу, работодатель обязан принять бывшего сотрудника на работу, на должность не ниже предыдущей. При этом обращение гражданина с просьбой о повторном приеме на работу должно последовать не позднее трех месяцев после увольнения со службы (абз.3 ч.5 ст. 23 Закона от 27.05.1998 №76-ФЗ). Для коммерческих организаций такую обязанность законодательство не устанавливало. Однако условие о повторном приеме сотрудника, который работал в организации до призыва на военную службу, можно предусмотреть в локальном нормативном акте организации или коллективном договоре. Если такое условие не предусмотрено, работодатель не обязан повторно принимать сотрудника.
14.	**работник;** **работодатель;** **органы власти, осуществляющие контроль за соблюдением трудового**

	законодательства; **профсоюзные организации;** **комиссии по трудовым спорам;** **структуры, действующие в рамках социального партнерства в трудовой сфере.**
15.	В качестве работодателя может выступать: **физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями;** **физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;** **юридические лица.**
16.	**Субъекты трудового права** - это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношении. **Трудовая правосубъектность** - это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения. **Профсоюз** - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.
17.	Действия работодателя незаконны. В соответствии с требованиями ст. 58 ТК РФ срочный договор может заключаться только при наличии определенных условий. В данном случае работодатель хочет проверить Харламова на соответствие поручаемой работе. Согласно ст.70 испытание при приеме на работу возможно по соглашению сторон, но не может превышать трех месяцев. Следовательно, с Харламовым следовало заключать трудовой договор на неопределенный срок с испытательным сроком, не превышающим три месяца. Действия работодателя могут быть законными, если в срочном договоре будет указана причина, по которой с ним заключается срочный трудовой договор, в соответствии со статьей 59 ТК. Испытание к таким причинам не относится.
18.	Трудовое законодательство находится в совместном ведении РФ и субъектов РФ (п. "к" ч. 1 ст. 72 Конституции РФ). При этом в ст. 6 ТК РФ не указано, что установление нерабочих праздничных дней находится в исключительных полномочиях федеральных органов власти. Следовательно, субъекты РФ вправе устанавливать на своей территории дополнительные нерабочие праздничные дни. Установление законом субъекта РФ дополнительного нерабочего праздничного дня не должно снижать уровень трудовых прав и гарантий работников и противоречить нормам ТК РФ (ст. ст. 5, 6 ТК РФ). Поэтому, по нашему мнению, на работников субъекта в полной мере распространяются все гарантии, установленные ТК РФ, в том числе при установлении дополнительных нерабочих праздничных дней. Например: - дополнительный нерабочий праздничный день не влечет уменьшения заработной платы работников, получающих оклад (ч. 4 ст. 112 ТК РФ); - привлечение к работе в дополнительный нерабочий праздничный день производится в исключительных случаях (ст. 113 ТК РФ); - за работу в дополнительный нерабочий праздничный день производится доплата или предоставляется другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ); - дополнительный нерабочий праздничный день не включается в число дней ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 1 ст. 120 ТК РФ). Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ). Данная норма применима и в случае, если нерабочий праздничный день установлен законом субъекта РФ.
19.	В силу ст. 415 Гражданского кодекса РФ обязательство прекращается освобождением

	кредитором должника от лежащих на нем обязанностей, если это не нарушает прав других лиц в отношении имущества кредитора. Статья 415 ГК РФ определяет возможность прекращения обязательств, вытекающих из отношений, регулируемых гражданским законодательством. При этом обязательства общества по выплате годовых премий руководящим работникам общества регулируются нормами трудового законодательства. ТК РФ не предусматривает возможность применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям (ч. 1 ст. 5 ТК РФ). В связи с невыполнением предписания Государственной инспекции труда общество может быть привлечено к административной ответственности на основании ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ.
20.	Работодатель имеет право на любом основании обжаловать такое предписание соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации или в суд (ст. 361 Трудового кодекса РФ). Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В связи с данными обстоятельствами и в соответствии с полномочиями, предоставленными положениями ст. 357 ТК РФ, государственный инспектор труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке, в том числе и предписание о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями с обязанием работодателя заключить трудовой договор (ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ). При наличии оснований полагать, что гражданско-правовой договор фактически регулирует трудовые отношения между работодателем и работником, государственный инспектор, в соответствии с требованиями ст. ст. 15, 19.1 и 357 ТК РФ, обязан выдать предписание о заключении трудового договора. Исходя из вопроса в организации проводилась плановая проверка и предписание выдано государственным инспектором в рамках абз. 6 ч. 1 ст. 357 ТК РФ. Нормами трудового законодательства не предусмотрено наличие пожеланий работника при разрешении вопроса о признании гражданско-правового договора трудовым договором в ходе проведения плановой проверки. Основанием для признания в данной ситуации действий работодателя при оформлении гражданско-правового договора неправомерными является формальное нарушение требований ч. 2 ст. 15 ТК РФ, а не наличие согласия работника на заключение гражданско-правового договора. Следовательно, при выявлении нарушения трудового законодательства, выразившегося в оформлении гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, государственный инспектор труда обязан выдать соответствующее предписание без учета мнения работника. Отметим, что обжалование результатов плановых проверок осуществляется по правилам гл. 25 Гражданского процессуального кодекса РФ. Согласно ст. 256 ГПК РФ такое обжалование возможно в течение трех месяцев со дня, когда работодателю стало известно о нарушении его прав.
21.	Часть 1 ст. 30 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Согласно абз. 8 ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них. Членство работодателя в объединении работодателей наступает с подачи работодателем заявления о вступлении в члены объединения и решения объединения о принятии работодателя в объединение работодателей. Согласно п. 3 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" (далее - Закон N 14-ФЗ) единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и др.) без доверенности действует от имени общества, в том числе представляет его интересы и совершает сделки; выдает доверенности на право представительства от имени общества, в том числе доверенности с правом передоверия; издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания, то есть осуществляет права работодателя в полном объеме. В соответствии со ст. 33 Закона N 14-ФЗ компетенция общего собрания участников общества определяется уставом общества в соответствии с настоящим Федеральным законом.

	Если иное не установлено уставом, руководитель ООО, выступая как работодатель, как заинтересованная сторона в социальном партнерстве в сфере труда, может самостоятельно принять решение о вступлении общества в общероссийское отраслевое объединение работодателей для регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
22.	Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 Трудового кодекса РФ). Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ч. 1 ст. 377 ТК РФ). На работодателя, численность работников которого превышает 100 человек, закон возлагает дополнительные обязанности. Указанный работодатель безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы (ч. 2 ст. 377 ТК РФ). Схожая норма содержится и в ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», предметом регулирования которого являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций: работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением. На работодателя не возложена обязанность предоставить каждой первичной профсоюзной организации отдельное помещение и средства связи. Одно помещение может быть выделено для нужд всех первичных профсоюзных организаций, действующих в организации. Порядок использования предоставленного помещения определяется соглашением между профсоюзными организациями. При рассмотрении спора о непредоставлении помещения профсоюзная организация должна будет доказать суду, что у нее отсутствовала возможность согласовать с другими профсоюзными организациями порядок использования имеющихся в распоряжении других профсоюзных организаций помещений или что в такой просьбе ей было отказано.
23.	**Социальное партнерство** – система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений. **Соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом уровнях. **Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
24.	На каких уровнях реализуется социальное партнерство? **федеральном;**

	региональном; **отраслевом;** **на уровне муниципального образования;** **на локальном уровне организации.**
25.	Семенов обязался выполнить по заданию завода работу по окраске забора и сдать ее результат, а завод, в свою очередь, обязался принять результат работы и оплатить его. Следовательно, имеет место быть договор подряда, маляр находится с заводом в гражданско-правовых отношениях (ст. 702 ГК РФ). Трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера (ст. 11 ТК РФ). Требование маляра Семенова не правомерно, в компенсации за неиспользованный отпуск, предусмотренной ст. 127 ТК РФ, отказано законно.
26.	Распространяется трудовое законодательство на: Марину, она трудоустроена, сейчас ей предоставлен отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ); Максима, он на испытательном сроке (ст. 70 ТК РФ); Екатерину, которая работает в школе по трудовому договору; Дмитрия – дистанционного сотрудника. Особенности регулирования труда таких сотрудников излагаются в главе 49.1 ТК РФ. Трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера (ст. 11 ТК РФ), следовательно, не распространяется трудовое законодательство на: Анастасию – она фрилансер, у нее нет работодателя, со своими заказчиками она заключает гражданско-правовой договор; Олега, оформившего ИП. Со своими заказчиками он, как и Анастасия, заключает гражданско-правовой договор. Трудовое законодательство будет на него распространятся, только если он наймет к себе сотрудника. В таком случае он станет работодателем.
27.	**Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Работодатель и работник – **стороны** трудового договора. **Заемный** труд – труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения **срочного** трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
28.	Совместительство может быть: **внутреннее (у того же работодателя)**; **внешнее (у другого работодателя)**; Виды трудовых договоров, по срокам действия: **срочный (заключенный на определенный срок)**; **бессрочный (заключенный на неопределенный срок)**;
29.	С Кузнецовым заключен договор подряда, а он регламентируется не трудовым, а Гражданским кодексом. Но по описанию между Кузнецовым и директором туристического

	агентства действуют трудовые отношения. Согласно ст. 15 ТК отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Кузнецов имеет право обратиться в суд с иском к туристическому агентству о признании его отношений с турагентством трудовыми и в Федеральную инспекцию труда и/или прокуратуру с жалобой на подмену трудового договора гражданско-правовым.
30.	Ч. 2 ст. 67 ТК РФ гласит, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. В рассматриваемом случае работники Потехин и Михальчук приступили к работе с ведома работодателя. Таким образом, трудовые договоры с ними (с каждым из них) являются уже заключенными. Поэтому в данной ситуации правы именно работники - Потехин и Михальчук, а директор магазина обязан оформить трудовые договоры с ними в письменной форме.
31.	Согласно ст. 70 ТК РФ в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. На основании чего испытательный срок следует продлить. Заканчиваться он будет 4 сентября 2021 г.
32.	**Персональные данные** - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных). **Обработка персональных данных** - любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных. **Обезличивание персональных данных** - действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных. **Оператор** - государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными.
33.	Назовите несколько данных, которые являются персональными данными работника: **ФИО** **ИНН**

	СНИЛС **Телефон** **Размер зарплаты**
34.	Согласно ст. 20 ФЗ «О государственной гражданской службе» при поступлении на государственную службу гражданин обязан представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера членов своей семьи представителю нанимателя. Т.е. такие персональные данные обязательно должны быть и храниться у работодателя. Инспектор труда также правомерно затребовал данные дактилоскопической регистрации служащего, т.к. согласно п.5 ст. 15 ФЗ «О государственной гражданской службе» гражданские служащие подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации в случаях и порядке, установленных ФЗ «О государственной дактилоскопической регистрации в РФ». Т.к. такие данные тоже должны быть у работодателя. В соответствии со ст. 356 ТК РФ (Основные полномочия федеральной инспекции труда): ФИТ осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Таким образом, требования инспектора труда правомерны. Если эти данные работодателем предоставлены не будут, то он понесёт ответственность по ст. 19.7 КоАП РФ «Непредставление сведений (информации)».
35.	Действия начальника кадровой службы незаконны. Согласно ч.3 ст. 86 ТК РФ все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны (в нашем случае это психоневрологический диспансер), то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. Если согласия получено не будет, то работодатель понесёт ответственность по ст. 13.11 КоАП РФ «Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных)».
36.	Характеристика с предыдущего места работы не входит в перечень обязательных документов, предъявляемых при заключении трудового договора, предусмотренных ст. 65 ТК РФ. Соответственно, решение директора не заключать трудовой договор с Ворониной неправомерно.
37.	Видами времени отдыха являются: **перерывы в течение рабочего дня (смены);** **ежедневный (междусменный) отдых;** **выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);** **нерабочие праздничные дни;** **отпуска.**

38.	Виды рабочего времени: **нормальная продолжительность рабочего времени;** **сокращенная продолжительность рабочего времени;** **неполное рабочее время;** **ночное рабочее время;** **работа в выходные и праздничные дни;** **сверхурочное время.**
39.	Распоряжение начальника цеха было неправомерно. Согласно ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю, для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю. В соответствии со ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов. В соответствии со ст. 265 ТК РФ перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. А в данный перечень входят следующие работы: слесарные и слесарно-сборочные работы, выполняемые по профессиям: испытатель двигателей, сверловщик - пневматик, слесарь по сборке металлоконструкций. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2001) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет». Законодатель так же делает несколько исключений в применении к Перечню, допуская возможность работы подростков на указанных работах в случае: при прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие шестнадцатилетнего возраста, могут находиться на работах, включенных в перечень, не свыше четырех часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда.
40.	В ответ на Вашу жалобу поясняем, согласно ст. 101 ТК РФ, ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. В связи с данной формулировкой закона привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически). Нарушением трудового законодательство будет регулярное привлечения сотрудников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.
41.	Действия работодателя правомерны. В соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК РФ денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник, а работодатель не возражает против этого. Причем просьба

	работника о замене части отпуска денежной компенсацией должна быть выражена в письменной форме (в заявлении).
42.	Согласно ч. 3 ст. 70 ТК РФ, в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов. Это значит, что на «испытуемого» распространяется и норма закона о том, что работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ), а также положение об оплате труда и штатное расписание. Таким образом, работнику, проходящему испытательный срок, не может быть установлен должностной оклад (ставка) меньше, чем у коллеги, занятого на той же должности, но уже выдержавшего испытание. Дискриминация при установлении условий оплаты труда запрещена ст. 132 ТК РФ.
43.	При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: **о составных частях заработной платы;** **о размерах иных сумм, начисленных работнику;** **о размерах и об основаниях произведенных удержаний;** **об общей денежной сумме, подлежащей выплате.**
44.	**Заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. **Тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. **Оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
45.	Согласно ст. 131 ТК РФ: - доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме (в данном случае в форме продовольственных наборов) может составлять 20 процентов от начисленной месячной заработной платы, но не более; - выплата заработной платы в форме долговых обязательств не допускается. Следовательно, действия работодателя по облечению 10 процентов заработной платы в форму долгового обязательства незаконны.
46.	Основная заработная плата рабочего: 20000 руб./т × 2 т = 40000 руб. Сумма премии за реализацию товара: 12500 руб. × 2%/100% = 250 руб. К основной заработной плате за заготовку вторичного сырья прибавим сумму премии и получим полный заработок: 40000 + 250 = 40250 руб.
47.	На основании статьи 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника.
48.	Законодательством не предусмотрен вариант увольнения работника, находящегося в отпуске, по инициативе работодателя (ст. 81 ТК, ч.6), исключением является ликвидация работающей организации или прекращение деятельности индивидуального предпринимателя. Пребывая в отпуске, инициатива об увольнении может исходить от сотрудника и у него на это есть все

	права. Получается, если работодатель хочет уволить отдыхающего сотрудника, он обязан дождаться его из отпуска.
49.	Царева отсутствовала на работе по уважительной причине, значит привлечение ее к дисциплинарной ответственности будет неправомерным. Основанием для применения дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, понятие которого дано в ст. 192 Трудового кодекса РФ: неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. В указанной статье предусмотрены три вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение. В тоже время Царева должна была обратиться с заявлением для оформления учебного отпуска в отдел кадров. Для предотвращения подобных фактов, необходимо разъяснить Царевой порядок оформления учебных отпусков. Вообще этот порядок должен быть определен приказом по предприятию или регламентирован в локальном акте, с которым знакомят работников при поступлении на работу. Вот тогда в случае нарушения этого порядка, можно привлечь работника к дисциплинарной ответственности.
50.	**Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. **Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами. **Служебная командировка** - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.
51.	При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается **компенсация** за использование, износ инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник **освобождается от работы**. Работники при прохождении **диспансеризации** имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. При направлении работника в **служебную командировку** ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов.
52.	Опоздание – это дисциплинарный проступок, за него работодатель может применить дисциплинарное взыскание. Ст. 192 ТК РФ устанавливает следующий перечень дисциплинарных взысканий: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Работодатель не вправе применять к работнику иные дисциплинарные взыскания, чем предусмотренные на законодательном уровне, в том числе не вправе налагать денежные штрафы на работника. За защитой своих прав работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда, а также в суд.
53.	В п. 5 ст. 81 ТК РФ говорится о том, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником

	без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Эрастовой был объявлен выговор в апреле 2020 года, а уволили ее в июне 2021 года. Согласно ст. 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, то есть на момент увольнения у Эрастовой не было выговора. Следовательно, увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ незаконно в данном случае.
54.	Оцените правовые последствия действий двух работников. Нестерович – преждевременный уход с работы. Работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор). Харитонов – появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Есть все основания уволить работника по п. 6 б ст. 81 ТК РФ, но это на усмотрение работодателя, он может не увольнять сотрудника, а также как и Нестеровичу, объявить замечание или выговор.
55.	Увольнение не правоверно. Согласно ст. 81 ТК РФ прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Таким образом, отсутствие работника в течение 3ех часов не является прогулом, но работодатель вправе применить взыскание в виде замечания, выговора (ст. 192 ТК РФ) за совершенный дисциплинарный проступок. Что касается действующего выговора за драку в общежитии, то оно тоже наложено незаконно: драка не на рабочем месте и в не рабочее время. Согласно ст. 192 ТК дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, а драка в общежитии никак не повлияла на исполнение трудовых обязанностей.
56.	Перечислите виды дисциплинарных взысканий: **замечание;** **выговор;** **увольнение.**
57.	Петренко при исполнении трудовых обязанностей допустил по небрежности поломку станка и обязан нести материальную ответственность в размере не свыше среднего месячного заработка (ст. 241 ТК). Администрация правильно поступила, взыскав ущерб путем издания приказа о взыскании из заработной платы Петренко, поскольку сумма ущерба не превышает его среднего заработка (ст. 248 ТК). Объявление строгого выговора Петренко также правомерно, поскольку в соответствии со ст. 248 ТК возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
58.	Увольнение является не правомерным, поскольку нельзя уволить работника в состоянии алкогольного опьянения, если он появился на работе в нерабочее время. Обоснование из ст. 81 «Также нельзя уволить появившегося на работе в состоянии опьянения сотрудника, если он появился в состоянии опьянения на работе в нерабочее время (в выходные, праздники, после рабочего дня, в период нахождения в отпуске)».
59.	Виды материальной ответственности: **полная;** **ограниченная.**
60.	Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба:

	вследствие непреодолимой силы; **нормального хозяйственного риска;** **крайней необходимости или необходимой обороны;** **неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.**
61.	Да, действия правомерны. Перевод согласно ст. 72.2, где говорится что: В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.
62.	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается **работодателем**. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это **экспертиза условий труда.**
63.	Действия являются законными согласно п.6 ст. 81 ТК «Трудовой договор может быть расторгнут в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях».
64.	Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление сотрудникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, оплачиваемого дня для поиска новой работы. Следовательно требования Петровой неправомерны. Что касается порядка увольнения: работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу; о предстоящем увольнении работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; решение об увольнении работников по этим причинам должно быть согласовано с профсоюзом (если профсоюз создан в организации);в день увольнения работнику: организация должна выплатить все положенные суммы работнику; выдать трудовую книжку, в ней указывают: основание для увольнения (соответствующая статья ТК РФ), номер и дату приказа об увольнении; по его письменному заявлению другие документы, связанные с работой. Гарантии работников подлежащих увольнению в связи с сокращение штатов закреплен в гл. 27 Трудового кодекса РФ. Работникам предоставляются следующие гарантии: 1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ. 2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два

	месяца до увольнения. 3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. 4. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. 5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
65.	Увольнение Петрова не правомерно, потому что на основании ст. 70 ТК РФ отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что работник принят на работу без испытания.
66.	При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем организации, заместителями руководителя и главным бухгалтером. Сделать это можно не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности (ст. 75 ТК РФ). Если не успеть в срок, указанных работников можно будет уволить только по иным основаниям, не связанной со сменой собственника имущества организации. При этом, увольняемым полагается выплата компенсации в силу ст. 181 ТК РФ в размере не ниже трех средних месячных заработков. Выплата данной компенсации трудовым законодательством возложена на нового собственника. Статьей 75 ТК РФ предусмотрено право нового собственника расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (и не с кем больше). Начальник отдела кадров уволен незаконно и подлежит восстановлению.
67.	Продление испытания не допускается даже в пределах оговоренных законом максимумов. Установленный ранее испытательный срок не может быть продлён даже при согласии на это работника, поскольку это не предусмотрено трудовым законодательством, а увеличение продолжительности испытательного срока влечёт ограничение прав работника и является недопустимым (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Согласно ч. 3 ст. 71 ТК РФ по прошествии двух месяцев работник будет считаться выдержавшим испытание, и последующее расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях. Иск Иванова удовлетворить.
68.	Ст. 384 ТК РФ: Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются

	общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. Если же работодатель игнорирует инициативу работников, уклоняется от создания КТС и совершает иные действия, препятствующие ее созданию, – указанные действия влекут административную ответственность за нарушение законодательства о труде в соответствии со статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Коллективу нужно обратиться в инспекцию по труду.
69.	Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью.
70.	Согласно 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон с лицами, обучающимися по очной форме обучения. Таким образом, в рассматриваемом случае характер выполняемой работы не может влиять на возможность заключения трудового договора, поскольку стороны своим соглашением пришли к выводу о необходимости установления срока действия договора. Поэтому, считаю, требования студента не подлежащими удовлетворению. Кроме того, по моему мнению, Воробьеву в случае его увольнения следует обратиться в суд о восстановлении его на работе. В настоящее время его права ничем не нарушены. Статья 391 ТК РФ не содержит исключений по поводу рассмотрения заявлений студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работникам в соответствии со ст. 59 ТК РФ, поэтому данный довод КТС является необоснованным.
71.	В ст. 125 Трудового кодекса РФ установлено, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
72.	При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора.
73.	Администрация не соблюла порядок процедуры увольнения, следовательно, их действия неправомерны. Увольнение работника может быть проведено и из-за сокращения штата реорганизуемой организации. В случаях ликвидации предприятия и сокращения штата, предусмотренных п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, иного развития событий, как увольнение сотрудников, не предусмотрено. Факт увольнения по данной статье не может быть обжалован в суде, однако работодатель обязан соблюсти порядок процедуры увольнения: письменно уведомить об этом сотрудника за 2 месяца до предполагаемого увольнения и выплатить ему пособие в размере 2-месячного оклада или более, в зависимости от договоренности. При сокращении штата из двух сотрудников, одинаковых по квалификации, в компании остается тот, кто является единственным работающим в семье или у кого на иждивении находится два и более иждивенца. Работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в процессе работы, также получают определенные преимущества.
74.	Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и

	работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются **в суде**. Ограничивается применения труда **женщин** на химических производствах, подземных работах, на работах по обслуживанию летательных аппаратов.
75.	Уволена Шикунова незаконно. На основании ст. 80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК не может быть отказано в заключении трудового договора. В данном случае работодатель никого не приглашал на вакантную должность переводом, поэтому Шикунова имела полное право на отзыв заявления об увольнении. Через суд будет восстановлена на работе. Согласно ст. 261 ТК сказано: уволить беременную женщину (то есть расторгнуть трудовой договор по инициативе администрации) нельзя.
76.	Увольнение правомерно. В случае, если Иванов получил инвалидность у работодателя, он обладал бы преимуществом при сокращении. Иванову правомерно отказали в регистрации как безработного, потому что, согласно статье 11 Закона N166-ФЗ, инвалидам 3-ей группы предоставляется право на социальную пенсию в соответствии с настоящим Федеральным законом (статья 23). Условия работы у инвалидов 3-ей группы: на основании статьи 80 ТК РФ, работника, признанного инвалидом 3-ей группы, можно уволить по собственно желанию или, согласно статье 78 ТК РФ – по соглашению сторон; на основании части 3 статьи 3 ТК РФ, работодатель может отказать инвалиду в приеме на работу в том случае, если право инвалида на труд может быть ограничено, если работа, на которую он претендует, противопоказана ему по состоянию здоровья; на основании статьи 224 ТК РФ, при приеме на работу необходимо предоставлять льготные условия труда и дополнительные гарантии; продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов в неделю (часть 1 статьи 92 ТК РФ); продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов указана в медицинском заключении (часть 1 статьи 94 ТК РФ); к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нера бочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменно го согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоро вья (часть 5 статьи 96 ТК РФ, часть 5 статьи 99 ТК РФ и часть 7 статьи 113 ТК РФ). Инвалиды должны быть под личную подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день; работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения з/п продолж ительностью до 60 календарных дней в году (часть 2 статьи 128 ТК РФ) и ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (пун кт 5 статьи 23 Закона № 181-ФЗ).
77.	Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены ст. 77 ТК РФ. Одним из таких оснований в силу п. 3 части первой ст. 77 ТК РФ является расторжение трудового договора по инициативе работника. В соответствии с Инструкций по заполнению трудовых книжек при расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится

	в трудовую книжку с указанием этих причин. При этом необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет рассматривается в качестве одной из названных причин увольнения. В силу части пятой ст. 84.1 ТК РФ запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ. Таким образом, в рассматриваемой ситуации в трудовую книжку необходимо внести следующую запись: "Уволена по собственному желанию в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации".
78.	Утверждение администрации ОАО «Парус» касательно сокращения срока ежегодного основного оплачиваемого отпуска, неправомерно. А вот заработная плата сократиться, т.к. оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Согласно ст. 93 Трудового кодекса РФ: «При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав».
79.	Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ни местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 315 ТК). Районный коэффициент призван компенсировать дополнительные материальные затраты и физиологические нагрузки в связи с работой в неблагоприятных природно-климатических условиях Крайнего Севера и приравненных к нему местностей. Начисляется с первого дня работы у работодателя. Он только компенсирует физиологические нагрузки и неблагоприятные климатические условия. Для установления процентных надбавок к заработной плате работнику необходимо иметь определенную продолжительность трудового стажа на Крайнем Севере или в приравненных к нему местностях. Она стимулирует работника на длительную работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Исходя из этого понимания разницы в функциях надбавок и коэффициента можно понять, что лицам, работающим по совместительству, коэффициент и надбавки полагаются. Да и ТК в ст. 285 подчеркивает, что лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок. Лица, работающие не Крайнем Севере по договору подряда, надбавок не получают, так как этот вид договора относятся не трудовому, а гражданскому праву и значит регулируется ГК, а во-вторых подряд – это срочная работа, которая выполняется в четкие заранее оговоренные сроки и стимулировать работника на увеличение этого срока смысла нет.
80.	Да, конечно можно. Согласно ст. 256 ТК, отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью и по частям не только матерью, но и отцом, дедом, бабушкой – т.е. лицом, фактически осуществляющим уход за ребенком. Но вам для этого придется написать заявление о выходе на работу, сразу же писать заявление о просьбе предоставить вам отпуск для сдачи экзаменационной сессии. Вам его предоставят на основании ст. 173 или 174 ТК (в зависимости от

	того, где вы обучаетесь). После этого ваш супруг может взять отпуск по уходу за ребенком.

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

Задание 1

Заполните пропуски.

_____ трудового права – трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

_____ трудового права – совокупность способов, приемов и средств правового регулирования общественных отношений в области труда.

_____ трудового права – совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.

Задание 2

Заполните пропуски.

Ст. __ ТК РФ – целями трудового законодательства являются установление государственных _____ трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных _____ труда, _____ прав и интересов работников и работодателей.

Задание 3

При заключении коллективного договора директор ООО «Вымпел» предложил не повышать оплату труда за работу в ночные и вечерние смены, чтобы сэкономить фонд оплаты труда и не производить сокращение штата работников. Работники организации поддержали директора, поскольку хотели сохранить место работы. Представитель выборного профсоюзного органа заявил, что такое положение коллективного договора будет противоречить трудовому законодательству и включать его в коллективный договор нельзя.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 4

Игнатенко, 16-летний ученик училища, устраивается на работу в качестве промоутера. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. У Игнатенко есть разрешение от матери.

Правомерен ли отказ в работе?

Тема 2. Понятие принципов трудового права

Задание 5

Женщина с 1,5-лым ребенком работает сутки через 3. Через полгода ее уволили в связи с сокращением штата.

Могли ли ее уволить? Может ли женщина подать в суд, и каким будет его решение?

Задание 6

Заполните пропуски.

Основные принципы правового регулирования перечислены в ст. ___ ТК РФ. Некоторыми из них являются: запрещение _____ труда и _____ в сфере труда, защита от _____ и содействие в трудоустройстве, обеспечение права на обязательное социальное _____ работников.

Задание 7

Бухгалтер Щербаков был уволен 1 сентября. 29 августа он заболел и лег в больницу. С больницы он выписался и подал в суд, т. к. считал свое увольнение не правомерным.

Прав ли Щербаков?

Оплатят ли ему больничный?

Задание 8

В связи с необходимостью выполнения срочного заказа в организации было издано распоряжение о работе 1 мая.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Тема 3. Источники трудового права

Задание 9

В 2013 г. в коллективный договор включено условие о порядке документального оформления командировок. Согласно этому порядку при направлении в командировку требуется оформлять командировочные удостоверения, служебные задания и отчеты командированных работников о выполненной работе. С 08.01.2015 законодательство не требует оформления данных документов (Постановление Правительства РФ от 29.12.2014 N 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»).

Отменяются ли соответствующие положения в коллективном договоре автоматически? Можно ли с 08.01.2015 отказаться от применения командировочных удостоверений, служебных заданий и отчетов, не внося изменений в коллективный договор?

Задание 10

Какие акты могут регулировать условия премирования?

_____;

_____;

_____.

Задание 11

Придумайте работника, работодателя и условия труда и составьте трудовой договор.

Задание 12

Заполните пропуски.

_____ - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

_____ - соглашение между учеником и работодателем на получение учеником образования без отрыва или с отрывом от работы.

_____ - локальный нормативный акт, которым регламентируется порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные аспекты трудовых отношений.

_____ - локальный нормативный акт, которым устанавливаются системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования.

Тема 4. Субъекты трудового права

Задание 13

Гедианов работал менеджером в организации. Его призвали в армию на срочную службу, и работник был уволен. Когда Гедианов вернулся из армии, он попросил принять его на ту же должность. При этом отдел, в котором работал Гедианов, был расформирован, а вакантной должности менеджера на данный момент нет.

Законно ли был уволен Гедианов? Может ли работодатель отказать в приеме на работу такому работнику?

Задание 14

Перечислите субъекты трудового права:

_____;
_____;
_____;
_____;
_____;
_____;

Задание 15

В качестве работодателя может выступать:

_____;
_____;
_____;

Задание 16

Заполните пропуски.

_____ - это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношении.

_____ - это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения.

_____ - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Тема 5. Правовые отношения в сфере наемного труда

Задание 17

Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансии художника в архитектурное бюро, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли такие действия работодателя?

Задание 18

Законом субъекта РФ установлен дополнительный нерабочий праздничный день, однако не указано, что при этом на работников распространяются установленные федеральным законодательством РФ гарантии.

Вправе ли субъекты РФ устанавливать на своей территории дополнительные нерабочие праздничные дни? Сокращается ли в такой ситуации продолжительность предпраздничного рабочего дня?

Задание 19

Государственная инспекция труда выдала обществу предписание о выплате годовых премий руководящим работникам общества, по которым просрочена выплата. По результатам рассмотрения предписания общество, находящееся в тяжелом финансовом положении, представило в инспекцию труда возражения и заявления работников об освобождении общества от обязанностей по выплате годовых премий на основании ст. 415 ГК РФ.

Вправе ли инспекция труда привлечь общество к административной ответственности по ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ?

Задание 20

Государственный инспектор труда в ходе плановой проверки организации выявил гражданско-правовой договор, который фактически, по мнению инспектора, регулирует трудовые отношения. По данному факту инспектор признал сложившиеся отношения трудовыми, выдав предписание

о заключении трудового договора. При этом ни работодатель, ни работник не считают гражданско-правовой договор трудовым и полностью удовлетворены сложившимися между ними правоотношениями.

Может ли работодатель обжаловать предписание инспектора в суд на том основании, что сам работник не считает сложившиеся отношения трудовыми? Прав ли инспектор, который выдал такое предписание без учета пожеланий работника?

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда

Задание 21

Может ли руководитель ООО без согласия общего собрания участников или других органов общества принять решение о вступлении общества в общероссийское отраслевое объединение работодателей? В уставе общества данный вопрос не регулируется.

Задание 22

Согласно ч. 2 ст. 377 ТК РФ работодатель обязан безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное отапливаемое электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. В организации, численность работников которой превышает 100 человек, функционируют три первичные профсоюзные организации.

Следует ли из ч. 2 ст. 377 ТК РФ, что работодатель обязан предоставить каждой первичной профсоюзной организации отдельное помещение и средства связи?

Задание 23

Заполните пропуски:

_____ – система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

_____ – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом уровнях.

_____ – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Задание 24

На каких уровнях реализуется социальное партнерство?

_____;

_____;
_____;
_____;
_____;

Тема 7. Занятость населения

Задание 25

С маляром Семеновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ.

Через месяц, когда работы были завершены, Семенов потребовал, кроме оговоренной оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск, в чем ему было отказано.

В каких отношениях с заводом находился Семенов?

Правомерно ли его требование?

Задание 26

Шестеро друзей собрались, чтобы отпраздновать день рождения одного из них. За столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Марина – менеджер по работе с клиентами банка, полгода назад она родила сына и сейчас в декрете. Анастасия и Максим – дизайнеры, девушка – фрилансер, молодой человек на испытательном сроке в типографии. Екатерина – дирижер оркестра в детской школе искусств. Дмитрий работает из дома на крупную IT-компанию. Олег с самого детства увлекался резьбой по дереву, и вот, несколько месяцев назад оформил ИП, и теперь делает на заказ различные изделия.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

Тема 8. Трудовой договор

Задание 27

Заполните пропуски.

_____ – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и работник – _____ трудового договора.

_____ труд – труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения _____ трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Задание 28

Заполните пропуски.

Совместительство может быть:

_____;

_____;

Виды трудовых договоров, по срокам действия:

_____;

_____;

Задание 29

На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в туристическом агентстве менеджером, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится 9 часов, в течение дня он работает с клиентами туристического агентства, продает путевки и получает вознаграждение за свою работу в зависимости от числа проданных путевок, подчиняется при этом директору агентства.

В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

Задание 30

Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина, к которому обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

Задание 31

18 февраля 2021 г. Годунова устроилась на работу главным бухгалтером в ЗАО «Колл». В трудовом договоре ей установлен испытательный срок шесть месяцев – до 18 августа 2021 г. Годунова с 1 по 8 апреля 2021 г. находилась на больничном, а с 3 по 11 мая брала отпуск без сохранения заработной платы.

Когда заканчивается испытательный срок у работницы?

Тема 9. Персональные данные работника

Задание 32

Заполните пропуски:

_____ - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

_____ - любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

_____ - действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных.

_____ - государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными.

Задание 33

Назовите несколько данных, которые являются персональными данными работника:

_____;
_____;
_____;
_____;
_____.

Задание 34

При проведении проверки хранения первичной документации по учету труда и его оплаты было обнаружено, что в личном деле одного из референтов федерального агентства отсутствуют сведения из налоговой службы об имущественном положении, а также данные дактилоскопической регистрации. Инспектор труда потребовал предъявить указанные документы.

Правомерны ли требования инспектора труда?

Задание 35

Иванов обратился в АО «Стелла» с просьбой принять его на работу в качестве ведущего специалиста отдела маркетинга. Начальник кадровой

службы направил запрос в психоневрологический диспансер по месту жительства Иванова, в котором просил сообщить сведения о состоянии психического здоровья и о фактах обращения Иванова за психиатрической помощью, поскольку организации необходимо решить вопрос о пригодности Иванова для выполнения работы.

Законны ли действия начальника кадровой службы?

Задание 36

Воронина обратилась к директору столовой с заявлением о приеме ее на работу на должность кассира. Ворониной, которая ранее работала кладовщиком в ателье, было предложено принести характеристику с последнего места работы. Воронина с этим не согласилась. Директор столовой принял решение не заключать с ней трудовой договор.

Правомерно ли решение директора?

Тема 10. Рабочее время и время отдыха

Задание 37

Видами времени отдыха являются:

_____;
_____;
_____;
_____;
_____.

Задание 38

Виды рабочего времени:

_____;
_____;
_____;
_____;
_____;
_____;

Задание 39

По приказу директора завода на работу в слесарный цех были приняты два несовершеннолетних – Федоров (17 лет) и Симак (15 лет). Им была установлена шестидневная 40-часовая рабочая неделя.

Какая продолжительность рабочего времени установлена ТК РФ для несовершеннолетних?

Допущены ли нарушения трудового законодательства при приеме на работу Федорова и Симака?

Задание 40

Инженер Савушкин, имеющий согласно трудовому договору

ненормированный рабочий день, периодически привлекался к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Считая, что в отношении его нарушается трудовое законодательство, Савушкин обратился с письменной жалобой к директору предприятия.

Дайте ответ гражданину Савушкину.

Задание 41

Воспитательница детского сада Миронова подала заявление на имя заведующей с просьбой заменить ей часть ежегодного отпуска, превышающую 28 календарных дней денежной компенсацией. Заведующая ответила отказом, ссылаясь на недостаточное финансирование.

Правомерно ли решение заведующей детского сада?

Тема 11. Оплата труда

Задание 42

На период испытательного срока работнику была установлена пониженная на 25% заработная плата относительно аналогичных должностей в организации. Работник посчитал, что его право на равную оплату за равный труд нарушено, и обратился в трудовую инспекцию.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 43

Заполните пропуски.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

_____;
_____;
_____;
_____.

Задание 44

Впишите определения.

_____ – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

_____ – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

_____ – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Задание 45

Производственное объединение «Металлопосуда» в связи с возникшими трудностями реализации своей продукции в торговой сети было вынуждено изменить форму оплаты труда своим работникам. Часть заработной платы, выплаченной работникам цеха № 3 за апрель и май текущего года, была произведена в форме продовольственных наборов (20%), а часть — облечена в форму долгового обязательства (10%).

Дайте правовую оценку действиям работодателя.

Задание 46

Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 20000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 12500 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%).

Определите полный заработок рабочего.

Тема 12. Гарантии и компенсации в процессе труда

Задание 47

Главный экономист ушла в отпуск по графику с 20 августа на 28 календарных дней. 3 сентября она попала в больницу, где пролежала 2 недели. Как решать с отпуском?

Задание 48

Инженер МУП Петров был уволен в связи с сокращением штата организации. Петров с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он сослался на тот факт, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в отпуске.

Оцените ситуацию.

Задание 49

Операционист "Мостбанка", студентка 2-го курса экономического факультета Московского Государственного вечернего Металлургического института Царева с 5 января не выходила на работу. 16 января она принесла справку из института, из которой следует, что в период с 5 по 15 января она принимала участие в зимней учебно-экзаменационной сессии, которую успешно сдала. Царева пояснила также, что справку-вызов для участия в учебной сессии она заранее показывала начальнику отдела по работе с юридическими лицами Цимлянскому, но тот, будучи ее непосредственным руководителем, отказал в предоставлении отпуска.

Можно ли Цареву привлечь к дисциплинарной ответственности?

Задание 50

Заполните пропуски:

_____ - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

_____ - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

_____ - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Задание 51

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается _____ за использование, износ инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник _____.

Работники при прохождении _____ имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

При направлении работника в _____ ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов.

Тема 13. Дисциплина труда

Задание 52

Николай официант. Ресторан, где он работает, открывается в 13.00. На работу официантам следует приходить к 12.00, чтобы подготовить зал к открытию. За опоздания предусмотрены штрафы: 5 минут – 100 рублей, 15 минут – 300 рублей, полчаса – 500 рублей, час – 2000 рублей. Опоздание на 2 часа приравнивается к не выходу на смену, и сотруднику выписывается штраф 5000 рублей, при том что за один рабочий день официант получает 1500 рублей, без учета чаевых. 11 ноября Николай приехал на работу только к 12.45. Начальство оштрафовало сотрудника на 500 рублей, которые позднее были удержаны из его зарплаты.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 53

Упаковщица Эрастова систематически нарушала трудовую дисциплину. В апреле 2020 года ей был объявлен выговор. В июне 2021 года она опоздала на работу на 30 минут и была уволена за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на неё трудовым договором, согласно п.5. ст.81 ТК РФ.

Считая увольнение необоснованным, Эрастова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что действительной причиной

её увольнения послужило неприязненное отношение к ней директора предприятия. Кроме того, она считала, что в её действиях нет системы нарушений, и отсутствует основание для её увольнения.

Было ли увольнение законным?

Задание 54

Два работника, Нестерович и Харитонов, за три часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили водки. Нестерович решил идти домой, а Харитонов вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, и был остановлен на территории организации руководителем. О появлении на работе в нетрезвом состоянии был составлен акт.

Задание 55

Работник за прогул в течение трех часов был уволен по пункту 5 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин своих трудовых обязанностей. Работник уже имел действующее дисциплинарное взыскание в виде выговора за драку в общежитии завода.

Правомерно ли увольнение работника?

Задание 56

Перечислите виды дисциплинарных взысканий:

_____;

_____;

_____.

Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Задание 57

Слесарь Петренко при обработке деталей допустил по небрежности поломку станка. Директор предприятия издал приказ о взыскании с Петренко материального ущерба в размере полной стоимости станка в сумме 5000 руб. (средний месячный заработок Петренко - 25000 руб.) и об объявлении Петренко строгого выговора.

Петренко обратился в комиссию по трудовым спорам о снятии с него дисциплинарного взыскания, мотивируя это тем, что к нему незаконно применены две меры воздействия за один и тот же проступок.

Какой вид материальной ответственности может быть применен к Петренко? Возможно ли применение одновременно меры дисциплинарного взыскания и взыскание материального ущерба?

Задание 58

Грузчик Синюхин был уволен по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением,

он подал иск о восстановлении на работе. В суде Синюхин пояснил, что действительно был обнаружен мастером в подсобном помещении предприятия пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел поговорить с товарищами.

Правомерно ли увольнение Синюхина?

Задание 59

Виды материальной ответственности:

_____;

_____.

Задание 60

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба:

_____;

_____;

_____;

_____.

Тема 15. Охрана труда

Задание 61

В связи с катастрофой природного характера директор магазина своим приказом перевел бухгалтера Сергееву, юрисконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия.

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

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 62

Заполните пропуски:

Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается _____.

Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это _____.

Задание 63

Работница ЗАО «Швейная фабрика "Мастерица"» Щукина была задержана на проходной фабрики с похищенными ценностями, о чем сотрудником службы безопасности предприятия составлен акт. Директор ЗАО издал приказ об увольнении Щукиной в соответствии с подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК.

Законно ли это? Ответ обоснуйте.

Задание 64

Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Претрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы.

Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

Тема 16. Трудовые споры

Задание 65

С Петровым 1 сентября 2022 года был заключен трудовой договор на должность бухгалтера. В договоре были указаны: данные работника и работодателя, место работы, должностные обязанности, дата начала работы, размер з/п. 1 октября 2022 года Петрова ознакомили с приказом о расторжении трудового договора в связи с тем, что он не прошел испытательный срок.

Правомерно ли это действие?

Задание 66

1 марта 2019 г. у ООО «Крот» сменился собственник. 4 марта 2019 г. новая администрация издала приказ об увольнении руководителя предприятия, главного бухгалтера, помощника руководителя и начальника отдела кадров.

15 марта 2019 г. эти работники подали в суд иск о восстановлении на работе.

Каково ваше мнение относительно правомерности увольнения работников?

Задание 67

Иванова приняли на работу старшим продавцом магазина «Детское питание» с двухмесячным испытательным сроком. После истечения этого срока с согласия Иванова испытательный срок продлен еще на 1 месяц. В течение этого месяца Иванов опоздал на работу, за что и был уволен по ст. 71 ТК. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Сформулируйте решение суда.

Согласно ст. 70 срок испытания устанавливается при заключении трудового договора, по соглашению сторон и не может превышать трех месяцев, за исключением испытательного срока для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций.

Задание 68

На общем собрании работников АО «Северный механический завод»

было избрано пять представителей работников в Комиссию по трудовым спорам (КТС). Однако директор АО назначить своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой КТС в АО он создавать, не намерен.

Что следует делать представителям работников в сложившейся ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен действующим законодательством?

Задание 69

Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили.

Правомерно ли такое увольнение?

Тема 17. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Задание 70

Студент 4-го курса юридической академии Снигерёв был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссии, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон: во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделении вузов, так как они не являются постоянными работниками.

Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, подготовьте от имени Снегирёва исковое заявление в суд.

Задание 71

Вавилонова С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части.

Что должен ответить юрист?

Задание 72

Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия.

Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?

Задание 73

Сидоров Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц.

Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Задание 74

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются _____. Ограничивается применения труда _____ на химических производствах, подземных работах, на работах по обслуживанию летательных аппаратов.

Задание 75

Воспитательница детского сада Шикунова обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой возвратить ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор.

Однако Шикуновой отказали в возврате заявления, и по истечении 2 недель был издан приказ о ее увольнении.

Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу.

Задание 76

Инвалид 3-ей группы Иванов был уволен с предприятия по сокращению штата.

Правомерно ли было увольнение?

После увольнения Иванов не смог найти работу и пытался зарегистрироваться как безработный, но ему отказали. Почему отказали и правомерно ли это?

Какие условия работы у инвалидов 3-ей группы?

Задание 77

Федорова попросила руководителя уволить ее в связи с необходимостью ухода за пятилетним ребенком.

По какому основанию может быть уволена Федорова, и какую запись следует сделать в трудовой книжке?

Задание 78

Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как

у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится.

Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Парус»

Задание 79

Выплачиваются ли северные надбавки и районный коэффициент, предусмотренные для районов Крайнего Севера, работающим по совместительству и по договору подряда?

Задание 80

Вы – практикующий юрист. К вам пришла клиентка. Дайте ей консультацию.

«Я нахожусь в отпуске по уходу за ребенком (1 год 2 месяца). Мне необходимо ехать на экзаменационную сессию. Можно ли оформить частичный отпуск на отца и как это сделать? Отпуск без сохранения содержания отцу не дают».

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Зачет - это форма оценки усвоения учебного материала дисциплин (разделов дисциплин), а также выполнения программ практик.

Зачет принимается преподавателем, проводившими практические занятия в группе, или лекторами потока.

Ответ обучающегося на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «не зачтено».

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком.

Экзамен принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Экзамен проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Результаты экзамена оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный

преподавателем экземпляр ведомости сдаётся не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на экзамен в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка».

Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами Института порядке.