



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

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор  
по учебно-методической работе  
А.Ю. Жильников  
«20» декабря 2021 г.



## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Б1.О.13 Трудовое право

(наименование дисциплины (модуля))

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль)

Гражданско-правовая

(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника

Бакалавр

(наименование квалификации)

Форма обучения

Очная, очно-заочная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендован к использованию филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж 2021

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

Протокол от « 12 » ноября 2021 г. № 4

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

1. И.о. руководителя УФССП России по Воронежской области – Главного судебного пристава Воронежской области Р.Н. Паринов  
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

2. Заведующий адвокатской консультацией № 2 Ленинского района г. Воронежа Ю.Ф. Закурдаев  
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Заведующий кафедрой



А.М. Годовникова

Разработчики:

Доцент



Н.А. Кобрин

Ст. преподаватель



Т.В. Рязанцева

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

Целью проведения дисциплины Б1.О.13 Трудовое право является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ПК-3	Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации

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	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения							
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.
Философия	УК-3							
Гражданское право			ПК-3	ПК-3	ПК-3	ПК-3		
Право социального обеспечения				ПК-3				
Профессиональная этика				УК-3				
Учебная практика (ознакомительная практика)				ПК-3				
Уголовный процесс					ПК-3			
Адвокатура и нотариат					ПК-3			
Правовое регулирование рынка ценных бумаг					ПК-3			
Налоговое право						ПК-3		
Жилищное право						ПК-3		
Несостоятельность (банкротство)						ПК-3		
Коммерческое право						ПК-3		
Производственная практика (правоприменительная практика)						ПК-3		
Предпринимательское право							ПК-3	
Прокурорский надзор							ПК-3	
Трудовые споры							ПК-3	
Гражданско-процессуальные акты							ПК-3	
Производственная практика (преддипломная практика)								ПК-3

- для очно-заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения									
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.	9 сем.	А сем.
Философия	УК-3									
Гражданское право			ПК-3	ПК-3	ПК-3	ПК-3				
Право социального обеспечения				ПК-3						
Профессиональная этика					УК-3					

Уголовный процесс						ПК-3				
Учебная практика (ознакомительная практика)						ПК-3				
Адвокатура и нотариат							ПК-3			
Правовое регулирование рынка ценных бумаг							ПК-3			
Налоговое право							ПК-3			
Жилищное право							ПК-3			
Несостоятельность (банкротство)								ПК-3		
Коммерческое право								ПК-3		
Предпринимательское право								ПК-3		
Прокурорский надзор								ПК-3		
Производственная практика (правоприменительная практика)								ПК-3		
Трудовые споры									ПК-3	
Гражданско-процессуальные акты									ПК-3	
Производственная практика (преддипломная практика)										ПК-3

- для заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по курсам изучения				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Философия	УК-3				
Профессиональная этика		УК-3			
Право социального обеспечения		ПК-3			
Гражданское право		ПК-3	ПК-3		
Учебная практика (ознакомительная практика)			ПК-3		
Уголовный процесс				ПК-3	
Налоговое право				ПК-3	
Предпринимательское право				ПК-3	
Жилищное право				ПК-3	
Адвокатура и нотариат				ПК-3	
Правовое регулирование рынка ценных бумаг				ПК-3	
Несостоятельность (банкротство)				ПК-3	
Коммерческое право				ПК-3	
Производственная практика (правоприменительная практика)				ПК-3	
Прокурорский надзор					ПК-3
Трудовые споры					ПК-3
Гражданско-процессуальные акты					ПК-3
Производственная практика (преддипломная практика)					ПК-3

Этап дисциплины (модуля) Б1.О.13 Трудовое право в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 3, 4 семестру;
- для очно-заочной формы обучения – 3, 4 семестру;
- для заочной формы обучения – 3 курсу.

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

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-3	ИУК-3.1. Применяет основные методы и нормы социального взаимодействия	Уметь применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.
	ИУК-3.2. Определяет и реализует свою роль в команде	Владеть методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.
	ИПК-3.1. Правильно определяет отраслевую принадлежность правовых норм.	Знать правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство.
ПК-3	ИПК-3.2. Использует принципы права при принятии решения.	Уметь выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права,
	ИПК-3.3. Разрешает проблемы и коллизии в процессе правоприменения.	Владеть методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения.
	ИУК-3.1. Применяет основные методы и нормы социального взаимодействия	Уметь применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.

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	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство. Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права,	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено

			Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения		
2	Тема 2. Основные принципы трудового права	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство. Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права, Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено
3	Тема3. Источники трудового права	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство. Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права, Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства,	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено

			регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения		
4	Тема 4. Субъекты трудового	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство. Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права, Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено
5	Тема 5. Правовые отношения в сфере наемного труда	УК-3 (ИУК-3.1, ИУК-3.2)	Знает технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии Умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено
6	Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда	УК-3 (ИУК-3.1, ИУК-3.2)	Знает технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии Умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено

			Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.		
7	Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	УК-3 (ИУК-3.1, ИУК-3.2)	Знает технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии Умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено
8	Тема 8. Трудовой договор	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство. Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права, Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения	Устный опрос, решение задач, доклад, тест	
9	Тема 9. Персональные данные работника	УК-3 (ИУК-3.1, ИУК-3.2)	Знает технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии Умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено



			Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.		
10	Тема 10. Рабочее время и время отдыха	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство. Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права, Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено
11	Тема 11. Оплата труда	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство. Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права, Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения	Устный опрос, решение задач, доклад, тест	Зачтено; не зачтено
12	Тема 12. Гарантии и	ПК-3 (ИПК-3.1,	Знает правила правоприменения в	Устный опрос,	Зачтено; не зачтено

	компенсации в процессе труда	ИПК-3.2, ИПК-3.3)	области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство. Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права, Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения	решение задач, доклад	
13	Тема 13. Дисциплина труда	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство. Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права, Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения	Устный опрос, решение задач, доклад, тест	Зачтено; не зачтено
14	Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство.	Устный опрос, решение задач, доклад, тест	Зачтено; не зачтено

			<p>Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права, Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения</p>		
15	Тема 15. Охрана труда	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	<p>Знает правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство. Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права, Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения</p>	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено
16	Тема 16. Трудовые споры	УК-3 (ИУК-3.1, ИУК-3.2)	<p>Знает технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии Умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. Владеет методами и приемами социального взаимодействия и</p>	Устный опрос, решение задач, доклад, тест	Зачтено; не зачтено

			работы в команде.		
17	Тема 17. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство. Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права, Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено
18	Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ПК-3 (ИПК-3.1, ИПК-3.2, ИПК-3.3)	Знает правила правоприменения в области трудового права, регулирующие порядок принятия решений и совершения юридических действий; действующее трудовое законодательство. Умеет выбирать нормы трудового права, позволяющие принять правильное решение и совершить юридические действия; правильно толковать нормы трудового права, Владеет методами принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с нормами трудового законодательства, регулирующего правовые и тесно связанные с ними отношения	Устный опрос, решение задач, доклад	Зачтено; не зачтено
ИТОГО			Форма контроля		Шкала оценивания
			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. Критерии 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, типовых заданий.

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 зачете:

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».

#### 6. Критерии оценивания ответа на экзамене.

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал знание основного теоретического содержания дисциплин учебного плана образовательной программы высшего образования, 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 образования, 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 образования, 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 образования 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.
7. Что такое принципы права в общетеоретическом понимании?
8. Что включено в общеотраслевые принципы?
9. Какие принципы трудового права вам известны?
10. Что следует понимать под источниками трудового права
11. Назовите виды источников трудового права
12. Приведите примеры каждого источника права
13. Как распределяются предметы ведения между Российской Федерацией и субъектами Федерации в области правового регулирования трудовых отношений
14. Как действуют нормативные акты о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц.
15. Каковы особенности источников трудового права по сравнению с источниками других отраслей права
16. Понятие и классификация субъектов трудового права
17. Дайте правовую характеристику наемным работникам, как субъектам трудового права
18. Охарактеризуйте правовой статус предпринимателей как субъектов трудового права
19. Дайте правовую характеристику отдельным гражданам (работодателям) как субъектам трудового права
20. Проанализируйте правовой статус работающих собственников как субъектов трудового права
21. Охарактеризуйте правовой статус предприятий как субъектов трудового права
22. Система и взаимосвязи правоотношений в трудовом праве
23. Трудовые правоотношения
24. Правоотношения по трудоустройству
25. Организационно- управленческие правоотношения
26. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров
27. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров
28. Юридические факты в трудовом праве, юридические составы.
29. Дайте понятие коллективного договора. Значение коллективного договора?
30. Как взаимосвязан коллективный договор и два фактора: автономия управления производством и участие профсоюзов в защите и соблюдении интересов наемных работников?
31. Что означает социально-партнерский характер коллективного договора?
32. Кто выступает сторонами коллективного договора?
33. Перечислите принципы заключения коллективного договора
34. Расскажите о порядке заключения коллективного договора
35. Какая ответственность наступает за нарушения коллективного договора?

36. Перечислите известные вам нормативные акты, относящиеся к рассматриваемой теме. Квотирование рабочих мест.
37. Понятие общественных работ. По каким направлениям они организовываются.
38. Что такое профессиональная ориентация. Основные методы профессиональной ориентации.
39. Понятие занятости. Какие граждане считаются занятыми.
40. Что такое правовой статус безработного. Порядок признания безработным.
41. Кто не может быть признан безработным.
42. Права и обязанности безработного.
43. Пособие по безработице, стипендия. Порядок выплаты и расчета.
44. Понятие и функции трудового договора
45. Виды трудового договора. Охарактеризуйте договор трудового найма
46. Дайте характеристику трудового контракта
47. Отличия трудового договора от гражданско-правового договора подряда?
48. Назовите виды трудового договора в зависимости от сроков
49. В каких случаях заключается срочный трудовой договор?
50. Какие гарантии установлены при приеме на работу?
51. В каком порядке заключается трудовой договор?
52. Что такое необоснованный отказ в приеме на работу?
53. В какой форме заключается трудовой договор?
54. Допускается ли заключение трудового договора в устной форме?
55. Какие гарантии существуют при приеме на работу женщин?
56. Чем отличается трудовой договор, заключаемый на время выполнения определенной работы, от гражданского договора подряда?
57. Понятие персональных данных работника.
58. Обработка персональных данных работника.
59. Защита персональных данных работника.
60. Понятие рабочего времени. Чем характеризуется рабочее время?
61. Какие вам известны виды рабочего времени. Что такое норма продолжительности рабочего времени?
62. Каким категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени
63. Понятие и виды времени отдыха.
64. Отпуска, их виды, основание для получения отпуска.
65. Какими нормами регулируется оплата труда работников, работающих по трудовому договору?
66. Что такое оплата труда, от чего зависит ее размер. Устанавливаются ли пределы заработной платы?
67. Отличаются ли принципы оплаты труда рабочих и служащих?
68. Что такое тарифная система оплаты труда?



69. Каким образом осуществляется оплата труда государственных служащих?
70. Что такое индексация оплаты труда?
71. Системы оплаты труда? Повременная оплата труда.
72. Сформулируйте понятие гарантийных выплат.
73. Имеются ли отличия между основной заработной платой и гарантийными выплатами?
74. Какие гарантии устанавливаются для работников, избранных на выборные должности в государственные органы?
75. Какая оплата производится работникам на время выполнения государственных или общественных обязанностей?
76. Что понимается под выполнением государственных или общественных обязанностей?
77. Сформулируйте понятие дисциплины труда.
78. Что понимается под технологической и производственной дисциплиной?
79. Какие методы обеспечения трудовой дисциплины вам известны. Виды убеждения?
80. Расскажите о правилах эффективности поощрения.
81. В чем состоит метод принуждения? Правила эффективности наказания?
82. Какие обязанности работников и администрации закреплены в ТК РФ?
83. Что такое внутренний распорядок? Чем он регулируется? Каково соотношение правил внутреннего трудового распорядка и Уставов организаций, учреждений?
84. Каково примерное содержание правил внутреннего трудового распорядка?
85. Перечислите меры поощрения за успехи в работе.
86. Имеет ли право администрация устанавливать льготы и преимущества для работников?
87. Какие поощрения устанавливаются за особые заслуги в работе. Какие органы их устанавливают?
88. Применения и обжалования дисциплинарных взысканий.
89. Сформулируйте понятие материальной ответственности. Правовое назначение материальной ответственности.
90. Перечислите правовые основания наступления материальной ответственности.
91. Что понимается под прямым действительным ущербом?
92. В каких случаях работник, причинивший ущерб работодателю освобождается от материальной ответственности?
93. Перечислите виды материальной ответственности. Понятие отдельных видов материальной ответственности.
94. При каких условиях наступает ограниченная материальная ответственность?

95. В каких случаях ответственность ограничивается средней зарплатой?
96. Какую ответственность несут руководители предприятий, организаций?
97. Условия наступления полной материальной ответственности.
98. Правила заключения договора о полной материальной ответственности.
99. Как выдаются разовые доверенности на получение материальных ценностей?
100. В каких случаях на работника в соответствии с законодательством возлагается полная материальная ответственность?
101. Правовые основания солидарной и долевой материальной ответственности?
102. Расскажите о порядке привлечения работника к материальной ответственности.
103. Дайте понятие охраны труда.
104. Каковы права и обязанности работников в сфере обеспечения безопасности и гигиены труда?
105. Каковы права и обязанности работодателей в сфере обеспечения безопасности и гигиены труда?
106. Что относится к мероприятиям по обеспечению здоровых и безопасных условий труда?
107. Дайте понятие несчастных случаев на производстве.
108. Расскажите о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве.
109. Сформулируйте понятие трудовых споров. Стадии трудовых споров.
110. Назовите причины возникновения трудовых споров.
111. Назовите принципы рассмотрения трудовых споров.
112. В каких органах могут рассматриваться трудовые споры.
113. Какие нормативные акты регулируют трудовые споры?
114. Порядок образования комиссии по трудовым спорам.
115. Компетенция КТС?
116. В какие сроки возможно обращение в КТС?
117. В каком порядке рассматриваются трудовые споры в КТС?
118. Расскажите о порядке исполнения решений КТС.
119. В каких случаях трудовые споры рассматриваются в районных судах?
120. Процессуальные сроки обращения в районный суд.
121. Назовите основные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
122. Перечислите полномочия инспектора Федеральной государственной инспекция труда.

123. Какова компетенция специальных уполномоченных органов надзора и контроля?
124. Назовите виды ответственности за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда.
125. Значение дифференциации регулирования труда
126. Особенности регулирования труда сезонных работников
127. Особенности регулирования труда временных работников
128. Особенности регулирования труда совместителей
129. Особенности регулирования труда надомников
130. 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
21. Понятие и правовая природа трудового договора
22. Трудовой договор и гражданско-правовой договор подряда:  
соотношение
23. Соблюдение прав граждан при заключении трудового договора
24. Правовое назначение трудового договора
25. Условия и порядок изменения трудового договора
26. Перемещение по трудовому законодательству
27. Понятие и правовое назначение рабочего времени
28. Характеристика видов рабочего времени

29. Особенности регулирования рабочего времени отдельных работников

30. Режимы рабочего времени
31. Перерывы в течение рабочего дня
32. Понятие и виды рабочего времени
33. Отпуска
34. Системы оплаты труда
35. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных
36. Понятие и правовое назначение дисциплины труда
37. Характеристика технологической и производственной дисциплины
38. Материальная ответственность работников перед работодателем
39. Материальная ответственность работодателя перед работниками
40. Порядок привлечения к материальной ответственности
41. Коллективные трудовые споры
42. Особенности регулирования труда педагогических работников
43. Особенности регулирования труда совместителей
44. 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	УК-3	ИУК 3.1	11	УК-3	ИУК 3.1
2	ПК-3	ИПК 3.1	12	УК-3	ИУК 3.2
3	ПК-3	ИПК 3.3	13	ПК-3	ИУК 3.2
4	УК-3	ИУК 3.1	14	ПК-3	ИУК 3.2
5	ПК-3	ИПК 3.1	15	УК-3	ИУК 3.2
6	ПК-3	ИУК 3.2	16	ПК-3	ИПК 3.1
7	ПК-3	ИПК 3.1	17	УК-3	ИУК 3.2
8	УК-3	ИУК 3.2	18	ПК-3	ИПК 3.1
9	ПК-3	ИПК 3.1	19	УК-3	ИУК 3.1
10	УК-3	ИУК 3.1	20	УК-3	ИУК 3.2

**Ключ ответов**

Тема 8. № вопроса	Верный ответ	Тема 11. № вопроса	Верный ответ	Тема 13. № вопроса	Верный ответ
1	134	5	451632	9	2
2	4	6	1-А, 2-А, 3-Б, 4-Б	10	125
3	1-Г, 2-А, 3-В, 4-Б	7	2	11	1423
4	23	8	24	12	1
Тема 14. № вопроса	Верный ответ	Тема 16. № вопроса		Верный ответ	
13	2	17		3	
14	3	18		2	

15	1	19	3
16	2	20	3

**Примерные тестовые задания для проведения текущего контроля по темам дисциплины:**

**Тема 8. Трудовой договор**

**Задание 1**

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 2**

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 3**

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 4

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

## Тема 11. Оплата труда

## Задание 5

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 6

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 производиться удержание из	А - верно Б - неверно

	заработной платы работника	
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 7

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 8

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 9

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 10

Меры дисциплинарного взыскания:

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

### Задание 11

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 12

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 13



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 14

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 15

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 16

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 17

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 18

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

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

#### Задание 19

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 20

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.

#### Задания открытого типа ( типовые задания, ситуационные задачи)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ПК-3	ИПК 3.1	21	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
2	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1	22	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3
3	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	23	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3
4	ПК-3	ИПК 3.1	24	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
5	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	25	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2

					ИПК-3.1
6	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	26	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
7	ПК-3	ИПК 3.1	27	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
8	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	28	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
9	ПК-3	ИПК 3.1	29	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
10	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	30	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
11	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1	31	ПК-3	ИПК 3.1
12	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1	32	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
13	ПК-3	ИПК 3.1	33	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
14	ПК-3	ИПК 3.1	34	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
15	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1	35	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
16	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	36	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
17	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	37	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3
18	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1	38	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
19	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	39	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
20	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1	40	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1

№ вопроса	Верный ответ
1.	Ст. 1 ТК РФ – целями трудового законодательства являются установление государственных <b>гарантий</b> трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных <b>условий</b> труда, <b>защита</b> прав и интересов работников и работодателей.
2.	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.
3.	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).
4.	Основные принципы правового регулирования перечислены в ст. 2 ТК РФ. Некоторыми из них являются: запрещение <b>принудительного</b> труда и <b>дискриминации</b> в сфере труда, защита от <b>безработицы</b> и содействие в трудоустройстве, обеспечение права на обязательное социальное <b>страхование</b> работников.
5.	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.
6.	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.
7.	<p><b>Коллективный договор</b> - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.</p> <p><b>Ученический договор</b> - соглашение между учеником и работодателем на получение учеником образования без отрыва или с отрывом от работы.</p> <p><b>Правила внутреннего трудового распорядка</b> - 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.</p> <p><b>Положение об оплате труда и премировании</b> - 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.</p>
8.	<p>Гедианова уволили законно, по п.1 ч.1 ст. 83 ТК РФ.</p> <p>Если сотрудник государственного учреждения уволился в связи с призывом на военную службу, а после окончания службы он желает вернуться 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.</p>
9.	<p><b>работник;</b>  <b>работодатель;</b>  <b>органы власти, осуществляющие контроль за соблюдением трудового законодательства;</b>  <b>профсоюзные организации;</b>  <b>комиссии по трудовым спорам;</b>  <b>структуры, действующие в рамках социального партнерства в трудовой сфере.</b></p>
10.	<p>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.</p>
11.	<p>Работодатель имеет право на любом основании обжаловать такое предписание соответствующему руководителю по подчиненности, главному</p>

	<p>государственному инспектору труда Российской Федерации или в суд (ст. 361 Трудового кодекса РФ).</p> <p>Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.</p> <p>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 обязательством работодателя заключить трудовой договор (ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
12.	<p>Часть 1 ст. 30 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.</p> <p>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.</p> <p>Членство работодателя в объединении работодателей наступает с подачи работодателем заявления о вступлении в члены объединения и решения объединения о принятии работодателя в объединение работодателей.</p> <p>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</p>

	<p>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.</p> <p>В соответствии со ст. 33 Закона N 14-ФЗ компетенция общего собрания участников общества определяется уставом общества в соответствии с настоящим Федеральным законом.</p> <p>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.</p>
13.	<p>На каких уровнях реализуется социальное партнерство?</p> <p><b>федеральном;</b>  <b>региональном;</b>  <b>отраслевом;</b>  <b>на уровне муниципального образования;</b>  <b>на локальном уровне организации.</b></p>
14.	<p>Распространяется трудовое законодательство на:</p> <p>Марину, она трудоустроена, сейчас ей предоставлен отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ);</p> <p>Максима, он на испытательном сроке (ст. 70 ТК РФ);</p> <p>Екатерину, которая работает в школе по трудовому договору;</p> <p>Дмитрия – дистанционного сотрудника. Особенности регулирования труда таких сотрудников излагаются в главе 49.1 ТК РФ.</p> <p>Трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера (ст. 11 ТК РФ), следовательно, не распространяется трудовое законодательство на:</p> <p>Анастасию – она фрилансер, у нее нет работодателя, со своими заказчиками она заключает гражданско-правовой договор;</p> <p>Олега, оформившего ИП. Со своими заказчиками он, как и Анастасия, заключает гражданско-правовой договор. Трудовое законодательство будет на него распространяться, только если он наймет к себе сотрудника. В таком случае он станет работодателем.</p>
15.	<p>С Кузнецовым заключен договор подряда, а он регламентируется не трудовым, а Гражданским кодексом.</p> <p>Но по описанию между Кузнецовым и директором туристического агентства действуют трудовые отношения.</p> <p>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.</p> <p>Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.</p> <p>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</p>

	трудового договора гражданско-правовым.
16.	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.
17.	<p>Действия начальника кадровой службы незаконны.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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)».</p>
18.	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.
19.	<p>Распоряжение начальника цеха было неправомерно.</p> <p>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.</p> <p>В соответствии со ст. 265 ТК РФ перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжести 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».</p> <p>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.</p>



20.	<p>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.</p> <p>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 законодательства будет регулярное привлечение сотрудников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.</p>
21.	<p>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.</p> <p>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.</p>
22.	<p>Основная заработная плата рабочего:  <math>20000 \text{ руб./т} \times 2 \text{ т} = 40000 \text{ руб.}</math>  Сумма премии за реализацию товара:  <math>12500 \text{ руб.} \times 2\%/100\% = 250 \text{ руб.}</math>  К основной заработной плате за заготовку вторичного сырья прибавим сумму премии и получим полный заработок:  <math>40000 + 250 = 40250 \text{ руб.}</math></p>
23.	<p>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 дожидаться его из отпуска.</p>
24.	<p>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.</p>

25.	<p>Опоздание – это дисциплинарный проступок, за него работодатель может применить дисциплинарное взыскание. Ст. 192 ТК РФ устанавливает следующий перечень дисциплинарных взысканий:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) замечание;</li> <li>2) выговор;</li> <li>3) увольнение по соответствующим основаниям.</li> </ol> <p>Работодатель не вправе применять к работнику иные дисциплинарные взыскания, чем предусмотренные на законодательном уровне, в том числе не вправе налагать денежные штрафы на работника.</p> <p>За защитой своих прав работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда, а также в суд.</p>
26.	<p>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.</p>
27.	<p>Оцените правовые последствия действий двух работников.</p> <p>Нестерович – преждевременный уход с работы. Работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор).</p> <p>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.</p>
28.	<p>Увольнение не правомерно.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
29.	<p>Перечислите виды дисциплинарных взысканий:</p> <p><b>замечание;</b>  <b>выговор;</b>  <b>увольнение.</b></p>
30.	<p>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</p>

	производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
31.	Виды материальной ответственности: <b>полная;</b> <b>ограниченная.</b>
32.	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.
33.	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается <b>работодателем</b> . 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 <b>экспертиза условий труда</b> .
34.	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».
35.	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 сокращением 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

	<p>месяца до увольнения.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.</p>
36.	<p>Ст. 384 ТК РФ:</p> <p>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.</p> <p>Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Коллективу нужно обратиться в инспекцию по труду.</p>
37.	<p>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.</p>
38.	<p>Согласно 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон с лицами, обучающимися по очной форме обучения.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Статья 391 ТК РФ не содержит исключений по поводу рассмотрения заявлений студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками в соответствии со ст. 59 ТК РФ, поэтому данный довод КТС является необоснованным.</p>

39.	<p>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.</p> <p>В соответствии с Инструкцией 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.</p> <p>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".</p>
40.	<p>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.</p>

## Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

### Задание 1

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 2

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 3

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 4

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 5

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?

## **Тема 3. Источники трудового права**

### Задание 6

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 7

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 8**

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 9**

Перечислите субъекты трудового права:

\_\_\_\_\_  
:  
\_\_\_\_\_  
:  
\_\_\_\_\_  
:  
\_\_\_\_\_  
:  
\_\_\_\_\_  
:  
\_\_\_\_\_

#### **Тема 5. Правовые отношения в сфере наемного труда**

##### **Задание 10**

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 11**

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 12

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 13

На каких уровнях реализуется социальное партнерство?

\_\_\_\_\_ ;  
 \_\_\_\_\_ ;  
 \_\_\_\_\_ ;  
 \_\_\_\_\_ ;  
 \_\_\_\_\_ ;  
 \_\_\_\_\_ ;

## **Тема 7. Занятость населения**

### Задание 14

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 15

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 16

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 17

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 18

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 19

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 20

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.

## Тема 11. Оплата труда

### Задание 21

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 22

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 23

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 24

Операционист "Мостбанка", студентка 2-го курса экономического факультета Московского Государственного вечернего Metallургического 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?

### Тема 13. Дисциплина труда

#### Задание 25

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 26

Упаковщица Эрстова 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, Эрстова 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 27

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 28

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 29

Перечислите виды дисциплинарных взысканий:  
 \_\_\_\_\_;  
 \_\_\_\_\_;  
 \_\_\_\_\_.

### **Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения**

#### **Задание 30**

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 31**

Виды материальной ответственности:  
 \_\_\_\_\_;  
 \_\_\_\_\_.

### **Тема 15. Охрана труда**

#### **Задание 32**

В связи с катастрофой природного характера директор магазина своим приказом перевел бухгалтера Сергееву, юристконсульта 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 33**

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 34

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 35

Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова 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 36

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 37

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 38

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. Комиссия, 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 отделений 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.

## **Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

### **Задание 39**

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 40**

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 труда. 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	УК-3	ИУК 3.1	6	ПК-3	ИПК 3.2
2	ПК-3	ИПК 3.3	7	ПК-3	ИПК 3.1
3	ПК-3	ИПК 3.1	8	УК-3	ИУК 3.2
4	ПК-3	ИПК 3.2	9	УК-3	ИУК 3.1
5	УК-3	ИУК 3.1	10	УК-3	ИУК 3.2

#### Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
-----------	--------------	-----------	--------------

1	134	6	2
2	1-Г, 2-А, 3-В, 4-Б	7	2
3	451632	8	3
4	1-А, 2-А, 3-Б, 4-Б	9	3
5	1423	10	3

### Задание 1

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 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

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 4

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 производиться 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 5

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.

- 5) до применения;
- 6) за особые трудовые заслуги работник
- 7) по собственной инициативе работодателя работник
- 8) только одно.

#### Задание 6

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 7

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.

#### Задание 8

Днем начала коллективного трудового спора считается день ...

- 4) выдвижения работниками своих требований к работодателю
- 5) начала работы примирительной комиссии
- 6) сообщения работникам решения работодателя

#### Задание 9

Решение о признании забастовки незаконной принимается ...

- 4) арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора
- 5) государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя
- 6) судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора

#### Задание 10

Комиссия по трудовым спорам ...

- 4) избирается на общем собрании (конференции коллектива работников);
- 5) назначается работодателем;
- 6) формируется из равного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками.

**Задания открытого типа (типичные задания, ситуационные задачи)**

**Номер вопроса и проверка сформированной компетенции**

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ПК-3	ИПК 3.1	21	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
2	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1	22	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3
3	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	23	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3
4	ПК-3	ИПК 3.1	24	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
5	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	25	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
6	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	26	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
7	ПК-3	ИПК 3.1	27	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
8	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	28	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
9	ПК-3	ИПК 3.1	29	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
10	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	30	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
11	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1	31	ПК-3	ИПК 3.1
12	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1	32	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
13	ПК-3	ИПК 3.1	33	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
14	ПК-3	ИПК 3.1	34	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
15	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1	35	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
16	ПК-3	ИПК 3.2	36	ПК-3	ИПК 3.1

		ИПК 3.3			ИПК 3.2 ИПК 3.3
17	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	37	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3
18	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1	38	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1
19	ПК-3	ИПК 3.2 ИПК 3.3	39	ПК-3	ИПК 3.1 ИПК 3.2 ИПК 3.3
20	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1	40	УК-3 ПК-3	ИУК 3.1 ИУК 3.2 ИПК-3.1

### Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1.	Ст. 1 ТК РФ – целями трудового законодательства являются установление государственных <b>гарантий</b> трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных <b>условий</b> труда, <b>защита</b> прав и интересов работников и работодателей.
2.	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.
3.	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).
4.	Основные принципы правового регулирования перечислены в ст. 2 ТК РФ. Некоторыми из них являются: запрещение <b>принудительного</b> труда и <b>дискриминации</b> в сфере труда, защита от <b>безработицы</b> и содействие в трудоустройстве, обеспечение права на обязательное социальное <b>страхование</b> работников.
5.	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.



6.	<p>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.</p> <p>Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>истечением срока действия;</li> <li>вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;</li> <li>отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.</li> </ul> <p>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.</p>
7.	<p><b>Коллективный договор</b> - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.</p> <p><b>Ученический договор</b> - соглашение между учеником и работодателем на получение учеником образования без отрыва или с отрывом от работы.</p> <p><b>Правила внутреннего трудового распорядка</b> - 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.</p> <p><b>Положение об оплате труда и премировании</b> - 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.</p>
8.	<p>Гедианова уволили законно, по п.1 ч.1 ст. 83 ТК РФ.</p> <p>Если сотрудник государственного учреждения уволился в связи с призывом на военную службу, а после окончания службы он желает вернуться 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.</p>
9.	<p><b>работник;</b>  <b>работодатель;</b>  <b>органы власти, осуществляющие контроль за соблюдением трудового законодательства;</b></p>

	<p><b>профсоюзные организации; комиссии по трудовым спорам; структуры, действующие в рамках социального партнерства в трудовой сфере.</b></p>
10.	<p>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.</p>
11.	<p>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).</p> <p>Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.</p> <p>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 обязательством работодателя заключить трудовой договор (ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

	<p>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.</p>
12.	<p>Часть 1 ст. 30 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.</p> <p>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.</p> <p>Членство работодателя в объединении работодателей наступает с подачи работодателем заявления о вступлении в члены объединения и решения объединения о принятии работодателя в объединение работодателей.</p> <p>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.</p> <p>В соответствии со ст. 33 Закона N 14-ФЗ компетенция общего собрания участников общества определяется уставом общества в соответствии с настоящим Федеральным законом.</p> <p>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.</p>
13.	<p>На каких уровнях реализуется социальное партнерство?</p> <p><b>федеральном;</b>  <b>региональном;</b>  <b>отраслевом;</b>  <b>на уровне муниципального образования;</b>  <b>на локальном уровне организации.</b></p>
14.	<p>Распространяется трудовое законодательство на:</p> <p>Марину, она трудоустроена, сейчас ей предоставлен отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ);</p> <p>Максима, он на испытательном сроке (ст. 70 ТК РФ);</p> <p>Екатерину, которая работает в школе по трудовому договору;</p> <p>Дмитрия – дистанционного сотрудника. Особенности регулирования труда таких сотрудников излагаются в главе 49.1 ТК РФ.</p> <p>Трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера (ст. 11 ТК РФ), следовательно, не распространяется трудовое законодательство на:</p> <p>Анастасию – она фрилансер, у нее нет работодателя, со своими заказчиками она заключает гражданско-правовой договор;</p> <p>Олега, оформившего ИП. Со своими заказчиками он, как и Анастасия, заключает гражданско-правовой договор. Трудовое законодательство будет на него распространяться, только если он наймет к себе сотрудника. В таком случае он</p>

	станет работодателем.
15.	<p>С Кузнецовым заключен договор подряда, а он регламентируется не трудовым, а Гражданским кодексом.</p> <p>Но по описанию между Кузнецовым и директором туристического агентства действуют трудовые отношения.</p> <p>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.</p> <p>Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.</p> <p>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.</p>
16.	<p>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.</p>
17.	<p>Действия начальника кадровой службы незаконны.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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)».</p>
18.	<p>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.</p>
19.	<p>Распоряжение начальника цеха было неправомерно.</p> <p>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.</p> <p>В соответствии со ст. 265 ТК РФ перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжести утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. А в</p>

	<p>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».</p> <p>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.</p>
20.	<p>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.</p> <p>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 законодательства будет регулярное привлечение сотрудников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.</p>
21.	<p>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.</p> <p>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.</p>
22.	<p>Основная заработная плата рабочего:  <math>20000 \text{ руб./т} \times 2 \text{ т} = 40000 \text{ руб.}</math>  Сумма премии за реализацию товара:  <math>12500 \text{ руб.} \times 2\%/100\% = 250 \text{ руб.}</math>  К основной заработной плате за заготовку вторичного сырья прибавим сумму премии и получим полный заработок:  <math>40000 + 250 = 40250 \text{ руб.}</math></p>
23.	<p>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</p>

	права. Получается, если работодатель хочет уволить отдыхающего сотрудника, он обязан дожидаться его из отпуска.
24.	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.
25.	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.
26.	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.
27.	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.
28.	Увольнение не правомерно. 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.
29.	Перечислите виды дисциплинарных взысканий: <b>замечание;</b> <b>выговор;</b> <b>увольнение.</b>
30.	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.
31.	Виды материальной ответственности: <b>полная;</b> <b>ограниченная.</b>
32.	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.
33.	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается <b>работодателем</b> . 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 <b>экспертиза условий труда</b> .
34.	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».
35.	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

	<p>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.</p> <p>Гарантии работников подлежащих увольнению в связи с сокращением штатов закреплен в гл. 27 Трудового кодекса РФ. Работникам предоставляются следующие гарантии:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.</p>
36.	<p>Ст. 384 ТК РФ:</p> <p>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.</p> <p>Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Коллективу нужно обратиться в инспекцию по труду.</p>
37.	<p>Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет</p>



	содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью.
38.	<p>Согласно 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон с лицами, обучающимися по очной форме обучения.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
39.	<p>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.</p> <p>В соответствии с Инструкцией 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.</p> <p>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".</p>
40.	<p>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.</p>

### Задание 1

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 2

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 3

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?

### Задание 4

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 5

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 6

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 7

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.

## Задание 8

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 9

Перечислите субъекты трудового права:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Задание 10

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 11

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?

## Задание 12

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 13

На каких уровнях реализуется социальное партнерство?

\_\_\_\_\_ ;  
 \_\_\_\_\_ ;  
 \_\_\_\_\_ ;  
 \_\_\_\_\_ ;  
 \_\_\_\_\_ ;

## Задание 14

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?

## Задание 15

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 16

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?

#### Задание 17

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 18

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?

#### Задание 19

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 20

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 21

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 22

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.

#### Задание 23

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 24

Операционист "Мостбанка", студентка 2-го курса экономического факультета Московского Государственного вечернего Metallургического 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 25

Николай официант. Ресторан, где он работает, открывается в 13.00. На работу официантам следует приходиться 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 26

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 27

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 28

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 29

Перечислите виды дисциплинарных взысканий:

\_\_\_\_\_;  
\_\_\_\_\_;  
\_\_\_\_\_.

#### Задание 30

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 31

Виды материальной ответственности:

\_\_\_\_\_;  
\_\_\_\_\_.

### Задание 32

В связи с катастрофой природного характера директор магазина своим приказом перевел бухгалтера Сергееву, юристконсульта 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 33

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 34

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 35



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?

#### Задание 36

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 37

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?

#### Задание 38

Студент 4-го курса юридической академии Снегирёв 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 отделений 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 39

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 40

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».