

ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СТАВРОПОЛЬСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ТЕХНИКУМ»



УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
Н.А. Авакова
«26» декабря 2021 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОП.11 ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**программы подготовки специалистов среднего звена по специальности СПО
40.02.02 Правоохранительная деятельность**

Базовая подготовка

Уровень образования, на базе которого осваивается ППССЗ: среднее общее образование

Форма обучения: очная, заочная

Рассмотрено на заседании цикловой комиссии
«Общеобразовательных, правовых
и коммерческих дисциплин»
Протокол № от « 45 » февраля 2011 г.
Председатель ц/к Л.Ф. Магомедова


Ставрополь, 2021

Фонд оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.02 Правоохранительная деятельность и рабочей программы учебной дисциплины ОП.11 Трудовое право.

Организация-разработчик: Частное профессиональное образовательное учреждение «Ставропольский кооперативный техникум»

Разработчик (и):

Магомедова Л.Ф., преподаватель общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей ЧПОУ «Кооперативный техникум»

Фонд оценочных средств по рабочей программе учебной дисциплины ОП.11 Трудовое право рекомендован Методическим советом ЧПОУ «Кооперативный техникум» Протокол № 3 от 25 октября 2021 года

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств по программе дисциплины
- 1.1. Область применения
- 1.2. Система контроля и оценки освоения программы учебной дисциплины
- 1.2.1. Организация контроля и оценки освоения программы учебной дисциплины
2. Комплект оценочных средств для текущего контроля умений и знаний
3. Комплект оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
- 3.1. Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине
- 3.2. Задания для промежуточной аттестации по дисциплине
- 3.3. Перечень наглядных пособий разрешённых к использованию на промежуточной аттестации по дисциплине
4. Тематика рефератов, проектов для текущего контроля умений и знаний

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств предназначен для проверки результатов освоения учебной дисциплины ОП.11 **Трудовое право** программы подготовки специалистов среднего звена по специальности СПО 40.02.02 **Правоохранительная деятельность**.

В результате освоения дисциплины обучающийся *должен уметь*:

У1. реализовывать в профессиональной деятельности нормы трудового законодательства;

У2. анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений

В результате освоения дисциплины обучающийся *должен знать*:

31. нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;

32. содержание российского трудового права;

33. права и обязанности работников и работодателей;

34. порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;

35. виды трудовых договоров;

36. содержание трудовой дисциплины;

37. порядок разрешения трудовых споров;

38. виды рабочего времени и времени отдыха;

39. формы и системы оплаты труда работников;

310. основы охраны труда;

311. порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Освоение дисциплины ОП.11 Трудовое право направлено:

– на формирование *общих компетенций*, включающими в себя способность:

ОК 10. Адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности.

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

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

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

– овладение *профессиональными компетенциями*, соответствующими видам деятельности:

ПК 1.1. Юридически квалифицировать факты, события и обстоятельства.

Принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом.

ПК 1.2. Обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.

Реализация воспитательного содержания рабочей программы учебной дисциплины достигается посредством решения воспитательных задач в ходе каждого занятия в единстве с задачами обучения и развития личности студента; целенаправленного отбора содержания учебного материала, использования современных образовательных технологий.

Воспитательный потенциал дисциплины направлен на достижение следующих личностных результатов, составляющих портрет выпускника СПО, определенного рабочей Программой воспитания:

ЛР 1 - Осознающий себя гражданином и защитником великой страны

ЛР 2 - Проявляющий активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций

ЛР 3 - Соблюдающий нормы правопорядка, следующий идеалам гражданского общества, обеспечения безопасности, прав и свобод граждан России. Лояльный к установкам и проявлениям представителей субкультур, отличающий их от групп с деструктивным и девиантным поведением. Демонстрирующий неприятие и предупреждающий социально опасное поведение окружающих

ЛР 4 - Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде личностно и профессионального конструктивного «цифрового следа»

ЛР 5 - Демонстрирующий приверженность к родной культуре, исторической памяти на основе любви к Родине, родному народу, малой родине, принятию традиционных ценностей многонационального народа России

ЛР 6 - Проявляющий уважение к людям старшего поколения и готовность к участию в социальной поддержке и волонтерских движениях

ЛР 7 Осознающий приоритетную ценность личности человека; уважающий собственную и чужую уникальность в различных ситуациях, во всех формах и видах деятельности.

ЛР 8 - Проявляющий и демонстрирующий уважение к представителям различных этнокультурных, социальных, конфессиональных и иных групп. Сопричастный к сохранению, преумножению и трансляции культурных традиций и ценностей многонационального российского государства

ЛР 9 - Соблюдающий и пропагандирующий правила здорового и безопасного образа жизни, спорта; предупреждающий либо преодолевающий зависимости от алкоголя, табака, психоактивных веществ, азартных игр и т.д. Сохраняющий психологическую устойчивость в ситуативно сложных или стремительно меняющихся ситуациях

ЛР 10 - Заботящийся о защите окружающей среды, собственной и чужой безопасности, в том числе цифровой

ЛР 11 - Проявляющий уважение к эстетическим ценностям, обладающий основами эстетической культуры

ЛР 12 - Принимающий семейные ценности, готовый к созданию семьи и воспитанию детей; демонстрирующий неприятие насилия в семье, ухода от родительской ответственности, отказа от отношений со своими детьми и их финансового содержания

ЛР 13 - Демонстрирующий готовность и способность вести с другими людьми, достигать в нем взаимопонимания, находить общие цели и сотрудничать для их достижения в профессиональной деятельности

ЛР 14 - Проявляющий сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности

ЛР 15 - Проявляющий гражданское отношение к профессиональной деятельности как к возможности личного участия в решении общественных, государственных, общенациональных проблем.

Фонд оценочных средств позволяет оценивать:

1.1.1. Освоенные умения и усвоенные знания:

| Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания) | Форма и методы контроля и оценки результатов обучения |
|--|--|
|--|--|

| Умения: | |
|---|--|
| У1. реализовывать в профессиональной деятельности нормы трудового законодательства | <p>Текущий контроль в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - защиты практических заданий, - защиты отчетов по выполнению самостоятельной работы <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>экзамена</p> |
| У2. анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; | <p>Текущий контроль в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - защиты практических заданий, - защиты отчетов по выполнению самостоятельной работы <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>экзамена</p> |
| Знания: | |
| 31. нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве | <p>Текущий контроль в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опроса (устного, письменного, тестового) <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>экзамена</p> |
| 32. содержание российского трудового права | <p>Текущий контроль в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опроса (устного, письменного, тестового) <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>экзамена</p> |
| 33. права и обязанности работников и работодателей | <p>Текущий контроль в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опроса (устного, письменного, тестового) <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>экзамена</p> |
| 34. порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров | <p>Текущий контроль в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опроса (устного, письменного, тестового) <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>экзамена</p> |
| 35. виды трудовых договоров | <p>Текущий контроль в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опроса (устного, письменного, тестового) <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>экзамена</p> |
| 36. содержание трудовой дисциплины | <p>Текущий контроль в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опроса (устного, письменного, тестового) <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>экзамена</p> |
| 37. порядок разрешения трудовых споров | <p>Текущий контроль в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опроса (устного, письменного, тестового) <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>экзамена</p> |
| 38. виды рабочего времени и времени отдыха | <p>Текущий контроль в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опроса (устного, письменного, тестового) <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>экзамена</p> |
| 39. формы и системы оплаты труда работников | <p>Текущий контроль в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опроса (устного, письменного, тестового) <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>дифференцированного зачета или экзамена</p> |
| 310. основы охраны труда | Текущий контроль в форме: |

| | |
|---|--|
| | <p>- опроса (устного, письменного, тестового)</p> <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>экзамена</p> |
| 311. порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора | <p>Текущий контроль в форме:</p> <p>- опроса (устного, письменного, тестового)</p> <p>Итоговый контроль в форме:</p> <p>экзамена</p> |

1.2. Система контроля и оценки освоения программы учебной дисциплины:

В соответствии с локальными актами и учебным планом изучение дисциплины ОП.11 Трудовое право завершается в форме экзамена, а текущий контроль осуществляется в форме защиты оценки деятельности во время практических работ, тестирования, письменных контрольных работ, заслушивания сообщений, докладов, защиты рефератов, а также выполнения студентами индивидуальных заданий, исследований.

1.2.1. Организация контроля и оценки освоения программы учебной дисциплины

Промежуточная аттестация освоенных умений и усвоенных знаний по дисциплине ОП.11 **Трудовое право** осуществляется на экзамене. Условием допуска к экзамену является положительная текущая аттестация по практическим работам дисциплины, ключевым теоретическим вопросам дисциплины. Экзамен проводится по разработанным заданиям для промежуточной аттестации. К критериям оценки уровня подготовки обучающегося относятся:

- уровень освоения обучающимся материала, предусмотренного учебной программой по дисциплине;
- умения обучающимся использовать теоретические знания при выполнении практических заданий;
- уровень сформированности общих и профессиональных компетенций;
- обоснованность, четкость, краткость изложения ответа при соблюдении принципа полноты его содержания.

Дополнительным критерием оценки уровня подготовки обучающегося может являться результат научно-исследовательской, деятельности.

При проведении экзамена по дисциплине ОП.11 Трудовое право, уровень подготовки обучающихся оценивается в баллах: «5» («отлично»), «4» («хорошо»), «3» («удовлетворительно»), «2» («неудовлетворительно»).

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала и дополнительной литературы, а также творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании материала.

Оценка «хорошо» ставится обучающемуся, проявившему полное знание программного материала, освоившему основную рекомендательную литературу, показавшему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

Оценка «удовлетворительно» ставится обучающемуся, проявившему знания основного программного материала в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на зачете, но обладающему необходимыми знаниями и умениями для их устранения при корректировке со стороны преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний.

**2. Комплект
оценочных средств для текущего контроля умений и знаний**

Содержание

1. Задания для тестового контроля знаний
2. Задания для практического контроля

Задания тестового контроля

Тема 1.4. «Социальное партнерство. Коллективный договор»

1. Социальное партнерство выражается в форме:
 - а) заключения Генерального соглашения
 - б) участия работника в разрешении спора, связанного с его увольнением
 - в) консультаций по вопросам заключения трудового договора
 - г) участие работника в забастовке.
2. Особенности правового положения объединения работодателей при ведении коллективных переговоров устанавливаются:
 - а) Федеральным конституционным законом РФ
 - б) Федеральным законом РФ
 - в) Постановлением Правительства РФ
 - г) Приказом Минтруда РФ.
3. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в них в течение:
 - а) 5 календарных дней
 - б) 7 календарных дней
 - в) 10 календарных дней
 - г) 12 календарных дней.
4. За лицами, участвующими в коллективных переговорах сохраняется средний заработка на срок:
 - а) не более 2 мес.
 - б) не более 1 мес.
 - в) не более 3 мес.
 - г) не более 4 мес.
5. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей:
 - а) трудовой договор
 - б) трудовое соглашение
 - в) коллективный договор
 - г) отраслевое соглашение.
6. В течение какого срока, со дня начала коллективных переговоров, стороны коллективных переговоров должны подписать проект коллективного договора и составить протокол разногласий при не достижении согласия между ними:
 - а) 1 мес.
 - б) 2 мес.
 - в) 3 мес.
 - г) 4 мес.
7. Коллективный договор может заключаться:
 - а) на уровне Федерации
 - б) на уровне субъекта РФ
 - в) на уровне конкретной организации
 - г) на уровне муниципального образования.

7. Коллективный договор заключается на срок:

- а) до 3 лет
- б) до 4 лет
- в) до 5 лет
- г) до 6 лет.

8. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение:

- а) 3 мес. со дня начала реорганизации
- б) 2 мес. со дня начала реорганизации
- в) всего срока реорганизации
- г) 3 лет со дня его подписания.

9. При ликвидации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение:

- а) всего срока ликвидации
- б) 3 мес.
- в) 2 лет
- г) 1 мес.

10. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязана:

- а) осуществлять контроль за выполнением своих решений
- б) принимать участие в подготовке проектов Федеральных Законов в области социально-трудовых отношений.
- в) создавать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов
- г) разрабатывать и утверждать регламент Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

11. Кто может быть инициатором ведения коллективных переговоров:

- а) только работники
- б) только работодатели
- в) только профсоюзы
- г) работники и работодатель.

12. Координатор стороны, представляющей Правительство РФ назначается:

- а) Советом Федерации
- б) Правительством РФ
- в) Президентом
- г) Государственной думой.

13. Срок действия генерального соглашения не может превышать:

- а) 3 лет
- б) 2 лет
- в) 4 лет
- г) 1 года.

14. Отраслевое соглашение может быть продлено на срок до:

- а) 3 лет
- б) 4 лет
- в) 5 лет
- г) 6 лет.

15. В течение какого срока, коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию:

- а) 3 дней со дня его подписания
- б) 10 дней со дня его подписания
- в) 7 дней со дня его подписания
- г) 1 мес. со дня его подписания.

16. Если представитель работников, уклоняется от участия в коллективных переговорах, то он привлекается:

- а) к уголовной ответственности
- б) к административной ответственности
- в) к дисциплинарной ответственности
- г) к гражданско-правовой ответственности.

17. Лица, виновные в не предоставлении информации необходимой для ведения коллективных переговоров подвергаются:

- а) мерам дисциплинарной ответственности
- б) выплате недоимки
- в) штрафным санкциям
- г) лишению права заниматься определенной деятельностью.

18. О каком виде социально-трудовом соглашении идет речь: устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне:

- а) региональное соглашение
- б) генеральное соглашение
- в) отраслевое соглашение
- г) территориальное соглашение.

19. Максимальный срок, на который может быть заключено территориальное соглашение:

- а) 3 года
- б) 4 года
- в) 5 лет
- г) 7 лет.

Тема 2.1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

1. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ это:

- а) труд
- б) занятость
- в) работа
- г) отдых.

2. Безработными могут быть признаны граждане:

- а) достигшие возраста 14 лет
- б) которым назначена пенсия по старости
- в) отбывающие наказание в виде лишения свободы
- г) окончившие ВУЗ и впервые ищащие работу.

3. В течение какого срока, со дня предъявления в органы занятости документов, принимается решение о признании гражданина безработным:

- а) 15 дней
- б) 11 дней
- в) 13 дней
- г) 12 дней.

4. Пособие по безработице выплачивается:

- а) ежемесячно
- б) ежеквартально
- в) в любое время по письменному заявлению безработного
- г) 3 раза в год.

5. Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учетом в качестве безработного в случае:

- а) признания гражданина недееспособным
- б) отказа в период безработицы от 3-х вариантов подходящей работы
- в) рождения у безработного ребенка
- г) переезда безработного в другую местность.

6. На какой срок можно приостановить выплату пособия по безработице:

- а) до 3 месяцев
- б) до 4 месяцев
- в) на полгода
- г) на год.

7. Явка безработного на перерегистрацию в состоянии алкогольного опьянения влечет за собой:

- а) сокращение размера пособия по безработице
- б) прекращение выплаты пособия по безработице
- в) приостановление выплаты пособия по безработице
- г) увеличение размера пособия по безработице.

8. К общественным работам относят:

- а) деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварии
- б) уборка территории
- в) обучение на курсах сроком до 3 месяцев
- г) деятельность, связанная с предотвращением катастроф.

9. Право на получение пособия по безработице сохраняется за безработными в случаях:

- а) призыва на военную службу
- б) участия в общественных работах
- в) выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением
- г) назначения пенсии за выслугу лет.

10. Кем назначается руководитель Департамента федеральной государственной службы занятости населения субъекта РФ:

- а) Президентом РФ
- б) Минтрудом РФ по согласованию с субъектом РФ
- в) Минтрудом РФ по согласованию с полномочным представителем Президента РФ

г) Минтрудом РФ по согласованию с полномочным представителем Президента РФ с учетом мнения субъекта РФ.

11. *Какие документы предоставляются при первичной регистрации безработных граждан:*

- а) паспорт
- б) трудовая книжка
- в) документ, удостоверяющий профессиональную классификацию
- г) документы не предоставляются.

12. *В какой орган, органом занятости населения предоставляются сведения о профессиональном обучении безработных граждан и незанятого населения:*

- а) Федеральную инспекцию труда
- б) Администрацию Президента РФ
- в) Минтруда РФ
- г) Правительство РФ.

13. *Информация о состоянии рынка труда предоставляется гражданину:*

- а) при первичной регистрации безработных граждан
- б) при регистрации граждан в целях поиска подходящей работы
- в) при регистрации граждан в качестве безработных
- г) при перерегистрации безработных граждан.

14. *На каком этапе регистрации граждан в качестве безработных граждане имеют право получать информацию о правах и ответственности в области занятости населения и защиты от безработицы:*

- а) при регистрации безработных граждан в целях поиска подходящей работы
- б) при первичной регистрации
- в) при регистрации в качестве безработных
- г) при перерегистрации безработных граждан.

15. *В течение какого срока, безработным гражданам должны предложить 2 варианта подходящей работы:*

- а) 10 дней со дня регистрации граждан в целях поиска подходящей работы
- б) 10 дней со дня регистрации граждан в качестве безработных
- в) 10 дней со дня предъявления паспорта
- г) 10 дней со дня перерегистрации граждан.

Тема 2.2. Трудовой договор

1. *Максимальный срок заключения срочного трудового договора:*

- а) 5 лет
- б) 6 лет
- в) 7 лет
- г) 3 года.

2. *Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным:*

- а) срок выполнения определенной работы
- б) на неопределенный срок
- в) сроком 5 лет

г) сроком 3 года.

3. *Трудовой договор заключается на неопределенный срок:*
а) для работ, непосредственно связанных со стажировкой
б) на временные работы
в) на сезонные работы
г) с лицами, обучающимися в ВУЗе по заочной форме обучения.

4. *В случае получения основного общего образования, трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста:*
а) 15 лет
б) 16 лет
в) 18 лет
г) 25 лет.

5. *С согласия одного из родителей трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими возраста:*
а) 14 лет
б) 16 лет
в) 19 лет
г) 25 лет.

6. *Отказ в заключении трудового договора обжалуется:*
а) посреднику
б) трудовой арбитраж
в) суд
г) примирительную комиссию.

7. *При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу впервые, предъявляет работодателю:*
а) паспорт
б) характеристику с места учебы
в) водительское удостоверение
г) санитарную книжку

8. *При заключении трудового договора впервые страховое свидетельство пенсионного страхования оформляется:*
а) работником
б) налоговым инспектором
в) Пенсионным фондом РФ
г) работодателем.

9. *В трудовую книжку вносятся:*
а) сведения о наложении дисциплинарного взыскания в виде замечания
б) сведения о привлечении лица к административной ответственности
в) сведения о составе семьи
г) сведения о работнике.

10. *Трудовой договор заключается:*
а) в электронной форме
б) только в письменной форме
в) только в устной форме

г) в письменной и устной.

11. *Обязательному предварительному освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста:*

- а) 15 лет
- б) 25 лет
- в) 18 лет
- г) 21 год.

12. *Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что:*

- а) работник принят с испытательным сроком 15 дней
- б) без испытания
- в) трудовой договор считается не заключенным
- г) трудовой договор аннулируется.

13. *Испытание при приеме на работу устанавливается:*

- а) беременным женщинам
- б) лицам, поступающим на работу по конкурсу на замену соответствующей должности
- в) лицам, устраивающимся на работу впервые
- г) лицам, достигшим возраста 21 год.

14. *Срок испытания при приеме на работу на должность гл. бухгалтера не может быть превышать:*

- а) 5 мес.
- б) 6 мес.
- в) 8 мес.
- г) 1 год.

15. *Об изменении существенных условий трудового договора работник предупреждается в письменной форме не позднее:*

- а) 2 мес.
- б) 3 мес.
- в) 1 мес.
- г) 2 нед.

Тема: Трудовой договор

1. Понятие трудового договора включает в себя:

- а) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
- в) соглашение о найме на время выполнения любых работ.

2. Работодатель может быть:

- а) только физическим лицом;
- б) только юридическим лицом;
- в) в качестве работодателя может выступать и физическое, и юридическое лицо.

3. Работник — это:

- а) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
- б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- в) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

4. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:

- а) не более трех лет;

- б) не более четырех лет;
- в) не более пяти лет.

5. Трудовой договор считается заключенным:

- а) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;
- б) с даты подписания трудового договора;
- в) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

6. Обязательные условия трудового договора определяются:

- а) в коллективном договоре или соглашении;
- б) по соглашению сторон трудового договора;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации.

7. Условия трудового договора могут быть изменены:

- а) в устной форме по соглашению сторон;
- б) в письменной форме по соглашению сторон;
- в) Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.

8. В случае заключения срочного трудового договора:

- а) необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
- б) Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
- в) причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора.

9. Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены:

- а) в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) в Трудовом кодексе Российской Федерации и других федеральных законах;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, других федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях.

10. Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре:

- а) если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре или соглашении;
- б) если это предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка;
- в) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет, что трудовой договор вступает в силу:

- а) со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;
- б) с даты, указанной в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;
- в) все вышеперечисленное.

12. Если работник не приступил к работе в день начала работы:

- а) он увольняется за прогул;
- б) трудовой договор аннулируется;
- в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

13. Работник по общему правилу имеет право заключать трудовой договор:

- а) с 15 лет;
- б) с 18 лет;
- в) с 16 лет.

14. Работодатель вправе отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя:

- а) только при проведении сокращения численности или штатов в организации;

- б) если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;
- в) запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

15. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель:

- а) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;
- б) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;
- в) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

16. Работодатель обязан заводить трудовые книжки на работников, если работа в этой организации является для них основной, в течение:

- а) семи рабочих дней;
- б) свыше пяти дней;
- в) трех рабочих дней.

17. При заключении трудового договора работодатель имеет право потребовать от работника следующие документы:

- а) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;
- б) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; характеристику с прежнего места работы; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;
- в) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании.

18. Перечень документов, которые необходимо предъявлять при устройстве на работу, установлен:

- а) в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации;
- б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, коллективном договоре;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, правилах внутреннего трудового распорядка.

19. Общий срок испытания работника составляет:

- а) шесть месяцев;
- б) три месяца;
- в) два месяца.

20. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:

- а) в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки;
- б) не позднее, чем за три дня в устной форме;
- в) не позднее, чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия.

Тема 2.4. Рабочее время и время отдыха

1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:
 - а) не выше 40 часов;
 - б) 42 часа при согласии профсоюза;
 - в) 41 час при согласии местного органа по труду.
2. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:
 - а) не более 24 часов в неделю;
 - б) не более 36 часов в неделю;
 - в) не более 32 часов в неделю.
3. Для работника в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:
 - а) не более 24 часов в неделю;
 - б) не более 35 часов в неделю;
 - в) не более 32 часов в неделю.
4. Работодатель оплачивает работу работника, работающего на условиях неполного рабочего времени:
 - а) по своему усмотрению;
 - б) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;
 - в) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.
5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
 - а) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;
 - б) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет – восемь часов;
 - в) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет – девять часов.
6. Ночным считается время:
 - а) с 22 часов до 7 часов утра;
 - б) с 22 часов до 6 часов утра;
 - в) с 22 часов до 5 часов утра.
7. Работник по совместительству имеет право работать за пределами нормальной продолжительности рабочего времени на условиях внешнего и внутреннего совместительства:
 - а) не более трех часов в день;
 - б) не более четырех часов в день;
 - в) не более двух часов в день.
8. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:
 - а) получить его согласие в письменной форме;
 - б) издать приказ в письменной форме;
 - в) получить разрешение профсоюза в письменной форме.
9. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:
 - а) 5 часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год;
 - б) 3 часа в течение двух дней подряд и 110 часов в год;
 - в) 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
10. Режим рабочего времени устанавливается:
 - а) собственником имущества организации с учетом специфики работы;
 - б) работодателем по согласованию с профкомом;
 - в) коллективным договором, правилами внутреннего распорядка или в отдельных случаях трудовым договором.

11. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:

- а) работнику, обучающемуся в вечернем вузе;
- б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;
- в) одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

12. Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания по общему правилу:

- а) не более двух часов и не менее 25 минут;

- б) не более двух часов и не менее 30 минут;

в) Трудовой кодекс не устанавливает границы перерыва для отдыха и питания.

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

- а) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;

- б) каждые два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;

- в) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

14. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:

- а) не менее 42 часов;

- б) не менее 41 часа;

- в) не менее 40 часов.

15. Работа в выходные дни:

- а) запрещена;

- б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;

в) допускается в определенных случаях с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

16. Действующим трудовым законодательством в Российской Федерации предусмотрено количество праздничных дней:

- а) 9 дней;

- б) 10 дней;

- в) 12 дней.

17. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- а) не менее 26 календарных дней;

- б) не менее 28 календарных дней;

- в) не менее 24 рабочих дней.

18. Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется работникам по истечении:

- а) не менее одиннадцати месяцев непрерывной работы;

- б) не менее шести месяцев непрерывной работы;

- в) не менее девяти месяцев непрерывной работы.

19. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение:

- а) трех лет подряд;

- б) двух лет подряд;

- в) четырех лет подряд.

20. Отзыв работника из отпуска возможен:

- а) по решению работодателя;

- б) по соглашению с работником;

- в) согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Тема 2.5. Заработка плата.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как:
 - а) гарантированный федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
 - б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
 - в) систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
2. Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать:
 - а) 30% общей суммы заработной платы;
 - б) 20% общей суммы заработной платы;
 - в) 40% общей суммы заработной платы.
3. Обязан ли работодатель в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы:
 - а) не обязан;
 - б) обязан;
 - в) обязан с учетом мнения представительного органа.
4. Размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы по общему правилу:
 - а) не может превышать 20%;
 - б) не может превышать 30%;
 - в) не может превышать 40%.
5. В случае возникновения спора по сумме заработной платы при увольнении работодатель:
 - а) не выплачивает зарплату до разрешения спора;
 - б) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;
 - в) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.
6. Заработную плату умершего работника имеют право получить не позднее недельного срока:
 - а) работодатель;
 - б) представительный орган работников;
 - в) члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти.
7. Работник в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней:
 - а) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;
 - б) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;
 - в) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.
8. Оплата труда за сверхурочные работы производится:
 - а) за первые два часа – не менее чем в двойном размере, в последующие часы – в полуторном размере;
 - б) за первые полтора часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере;
 - в) за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.
9. Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни в общем порядке регулируется:
 - а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - б) трудовым договором;

в) по соглашению с представительным органом работников.

10. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится:

- а) если работник в любой форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки;
- б) если работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое, в размере не менее чем тарифная ставка;
- в) если работник в письменной форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки.

11. Гарантии – это:

- а) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;
- б) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей;
- в) совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

12. При ликвидации организации или сокращении численности или штата работник имеет право:

- а) на выплаты в размере среднего заработка: выходного пособия, зарплаты на период трудоустройства, но не более двух и в исключительном случае – за третий месяц, если работник зарегистрировался в двухнедельный срок в службе занятости и не был ею трудоустроен;
- б) на выплаты денежных сумм, если они предусмотрены в правилах внутреннего трудового распорядка;
- в) по решению работодателя в зависимости от экономического положения организации работнику может быть выплачен средний заработок.

13. При проведении сокращения численности или штата работников в первую очередь преимущественное право оставаться на работе имеют:

- а) работники, получившие в данной организации трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
- б) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией;
- в) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

14. При увольнении при ликвидации или сокращении численности или штатов организации работодатель обязан:

- а) предупредить работников персонально через средства массовой информации за два месяца;
- б) предупредить за два месяца письменно представительный орган работников;
- в) предупредить работника письменно под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

15. В связи со сменой собственника организации новый собственник, расторгая трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером:

- а) обязан выплатить компенсацию в размере не ниже трех средних размеров заработной платы;
- б) обязан выплатить компенсацию в зависимости от решения нового собственника;
- в) обязан выплатить компенсацию: руководителю – три, заместителям – два должностных оклада, главному бухгалтеру – один должностной оклад.

16. Работникам, получающим высшее образование в аккредитованном вузе по заочной илиочно-заочной (вечерней) форме, работодатель предоставляет:

- а) дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на первом и втором курсах по 40 дней, на последующих – по 50 календарных дней для прохождения промежуточной аттестации;

- б) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по договоренности с работником;
- в) дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в дни проведения экзаменов в соответствии с расписанием.

17. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется:

- а) свободное от работы время, но не более десяти рабочих дней в году, с сохранением среднего заработка;
- б) свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка;
- в) свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка, если это предусмотрено в коллективном договоре.

18. В случае направления работника в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- а) расходы по проезду и найму жилого помещения;
- б) расходы по проезду и найму жилого помещения, если это предусмотрено локальным нормативным актом организации;
- в) расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные дополнительные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

19. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- а) расходы по переезду работника и провозу его имущества;
- б) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества, а также расходы по обустройству на новом месте жительства;
- в) расходы по переезду работника и членов семьи, находящихся на его иждивении, а также расходы по найму жилой площади на новом месте жительства.

20. В случае возникновения спора по сумме заработной платы при увольнении работодатель:

- а) не выплачивает зарплату до разрешения спора;
- б) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;
- в) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.

Тема 2.10. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Работодатель или работник возмещает ущерб другой стороне в случае:

- а) противоправного поведения работника;
- б) виновного поведения работника;
- в) виновного противоправного поведения (действий или бездействия) работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб предусматривается:

- а) только в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, коллективных договорах, трудовых договорах.

3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

- а) в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;
- б) в ограниченном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;

в) в объеме, оговоренном в трудовом или коллективном договоре. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

4. Работник компенсирует ущерб работодателю:

- а) в полном размере, выключая упущенную выгоду;
- б) только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются;
- в) по договоренности между сторонами, в том числе часть упущенной выгоды.

5. Взыскать материальный ущерб с работника – это:

- а) право работодателя;
- б) обязанность работодателя;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации не определено.

6. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие:

- а) нормального хозяйственного риска;
- б) невменяемого состояния;
- в) нахождения работника в нетрезвом состоянии.

7. Размер причиненного работодателю ущерба определяется:

- а) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба;
- б) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа;
- в) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа. Федеральными законами могут быть установлены исключения.

8. Может ли работник добровольно компенсировать ущерб работодателю:

- а) да;
- б) может, но только после рассмотрения дела в юрисдикционном органе (как одна из гарантий);
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации такое право не предусмотрено.

9. Работник возмещает ущерб по общему правилу:

- а) в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда;
- б) в размере средней заработной платы;
- в) в размере двух средних заработных плат.

10. Для руководителя организации можно установить:

- а) только ограниченную материальную ответственность;
- б) дополнительную материальную ответственность;
- в) полную материальную ответственность.

11. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать:

- а) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности;
- б) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности и вид работы или должность указаны в перечне таких работ или должностей, утверждаемом в порядке, определяемом Правительством РФ;
- в) если вид работы или должность работника указаны в коллективном договоре или соглашении.

12. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать с работником:

- а) если ему исполнилось 16 лет;
- б) если ему исполнилось 17 лет;
- в) если ему исполнилось 18 лет.

13. Может ли работник привлекаться к другим видам юридической ответственности наряду с материальной:

- а) может, если работник привлечен только к административной или к уголовной ответственности;
- б) может, если работник привлечен только к дисциплинарной ответственности;
- в) может независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

14. Распоряжение работодателя о возмещении ущерба в размере, не превышающем средний месячный заработок, должно быть сделано:

- а) не позднее двух недель со дня обнаружения и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику;
- б) не позднее недели со дня обнаружения и обращено к исполнению не позднее двух недель со дня сообщения об этом работнику;
- в) не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба.

15. Работодатель имеет право удержать в общем порядке при каждой выплате заработной платы не более:

- а) 20%;
- б) 25%;
- в) 50%.

Задания для практического контроля знаний

Тема № 1 «Понятие, функции, предмет, метод, система трудового права»

Задача 1. 12 апреля Петренко устно договорился с Кацубой и Таджихамедовым о том, что они построят на его земельном участке большой трехэтажный жилой дом. Материалами стройку обеспечивал Петренко. Согласно договоренности Петренко выплачивал вознаграждение после выполнения строительства каждого этажа. Дом был построен Кацубой и Таджихамедовым 10 октября, после чего Петренко выплатил им последнюю сумму. Однако 23 октября Петренко был вызван к судье, где ему был вручен иск Кацубы и Таджихамедова о понуждении к внесению записи в трудовую книжку и выплате компенсации за неиспользованный отпуск со ссылкой на статьи 66 и 127 Трудового кодекса РФ.

Каким законодательством регулируются отношения между Петренко, Кацубой и Таджихамедовым? Правомерны ли требования Кацубы и Таджихамедова? Разрешите спор.

Задача 2. Ректор университета издал распоряжение, в соответствии с которым всем абитуриентам, зачисленным в университет по итогам вступительных испытаний, надлежало в течение недели осуществлять работы по благоустройству университета. Студент Сидоров организовал митинг, на котором потребовал от ректора отменить незаконное, по его мнению, распоряжение ректора, в противном случае угрожая провести забастовку в соответствии со ст. 37 Конституции РФ.

В каких общественных отношениях находятся студенты и университет? Вправе ли студенты провести забастовку?

Задача 4. Определите, нормами какой отрасли права регулируются отношения:

- 1) адвоката, заключившего договор с предприятием на постоянное обслуживание;
- 2) участкового уполномоченного милиции;
- 3) осужденного, работающего в местах лишения свободы швеей-мотористом;
- 4) хоккеиста, выступающего за профессиональный клуб;
- 5) дьякона русской православной церкви.

Тема № 2 « Принципы трудового права. Источники трудового права».

Задача 1. Найдите в действующем законодательстве:

- 1) общеправовые принципы, относящиеся к трудовому праву;
- 2) межотраслевые принципы, регулирующие трудовые отношения;
- 3) конституционные принципы трудового права;
- 4) отраслевые принципы трудового права;
- 5) принципы отдельных институтов трудового права;

и дайте им краткую характеристику.

Задача 2. Ночной клуб «До зари!» разместил в местной газете объявление, в котором пригласил на работу барменов для работы в ночное время. С целью трудоустройства к администратору обратилось двое молодых людей, которые закончили специальные курсы и оба имели небольшой опыт работы барменом. Единственное различие между ними состояло в том, что один из них, Федор, был афроамериканцем (имел темный цвет кожи), а второй, Степан, – уроженцем села Александровское со светлым цветом кожи. На работу был принят Федор. При этом администратор объяснил Степану, что преимущество было отдано Федору ввиду его темного цвета кожи.

Имела ли место дискриминация по признаку цвета кожи? Вправе ли Степан требовать устранения дискриминации в сфере труда, и каким способом?

Задача 3. Является ли принудительным трудом:

- 1) призыв на военную службу;
- 2) невыплата заработной платы;
- 3) понижение в классном чине или звании;
- 4) направление студентов на уборку помещений учебного заведения;
- 5) дисциплинарный перевод.

В каких актах приводится понятие «принудительный труд»? При ответе на задачу используйте положения законодательства РФ и международно-правовых актов.

Задача 4. Петренко и Иванчук сначала вместе закончили школу, а после службы в Советской Армии поступи работать в Ижевский машиностроительный завод слесарем 5 разряда. В связи с сокращением численности работников (слесарей 5 разряда) Петренко был уволен на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а Иванчук оставлен на работе. Петренко обратился к начальнику цеха с требованием объяснить, почему при равной квалификации, производительности труда и стаже работы он был уволен, а Иванчук нет. Начальник цеха объяснил, что Иванчук является членом профсоюза, а Петренко два года назад вышел из профсоюза, заявив об его бесполезности. Уволить члена профсоюза сложней, поэтому для увольнения был выбран Петренко.

Была ли допущена дискриминация в сфере труда в отношении Петренко? Решите задачу, разделившись на две группы, одна из которых будет обосновывать наличие дискриминации, а другая – ее отсутствие (с элементами ролевой игры).

Задача 5. Какие статьи Конституции РФ направлены на регулирование трудовых правоотношений. Приведите нормативные акты, позволяющие обосновать развитие конституционных положений в законодательстве о труде РФ и субъектов РФ.

Задача 6. Являются ли источниками трудового права:

- 1) нормативные акты о труде Союза ССР;
- 2) Гражданский кодекс РФ;
- 3) акты профсоюзных органов;
- 4) приказы, распоряжения руководителя организации;
- 5) устав г. Ставрополя;
- 6) акты судебных органов;
- 7) трудовой договор.

Обоснуйте свой ответ.

Задача 7. Приведите примеры общего и специального в правовом регулировании:

- 1) порядка заключения трудового договора;
- 2) оснований расторжения трудового договора;
- 3) рабочего времени и времени отдыха;
- 4) мер поощрений и дисциплинарных взысканий.

Обоснуйте свой ответ со ссылками на положения ТК РФ и иных нормативных правовых актов.

Задача 8. К адвокату за разъяснениями о соответствии международно-правовым нормам обратились:

- 1) дворник Ромов, заработная плата которого ниже прожиточного минимума;
- 2) учительница Ванина, которой заработную плату выдали продуктами питания;

- 3) родители одной из школ, считая минимальный возраст в 14 лет для поступления на работу несовершеннолетним недопустимым;
- 4) группа женщин, которым отказали в приеме на работу на шахту;
- 5) украинец Кучин и беларус Лукин, которых уволили с работы, так как у них не было разрешения на работу в России.

При ответе следует сравнить положения конвенций МОТ, актов СНГ с нормами трудового законодательства РФ.

Тема № 3 Правоотношения в трудовом праве. Субъекты трудового права.

Задача 1. Данилко заключил 12 января 2021 г. с частным предпринимателем Уренгоевым трудовой договор, в соответствии с которым Данилко обязался на личном автомобиле «Газель» по заявкам Уренгоева развозить грузы по магазинам торговой группы «Айкай». Одновременно на этом же автомобиле Данилко оказывал разовые услуги по заявкам граждан и организаций, помещая в периодической печати объявления. 22 июня 2021 г., развозя продукты по заявке частного предпринимателя Уренгоева, он попал в ДТП, в результате которого получил ранение и в течение двух месяцев находился на излечении. После выздоровления Данилко обратился к частному предпринимателю Уренгоеву с требованием об оплате периода временной нетрудоспособности и предъявил листки нетрудоспособности. Уренгоев от оплаты периода временной нетрудоспособности отказался, указав, что в совершении ДТП его вины нет и в связи с этим у него отсутствуют обязательства по оплате больничного листа. Данилко обратился к мировому судье с иском к ЧП Уренгоеву, указав в нем, что в соответствии со ст. 183 Трудового кодекса РФ работодатель обязан при временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности.

Разрешите спор.

Задача 2. Определите, какие из перечисленных ниже правоотношений являются трудовыми, какие - непосредственно связанными с трудовыми, а какие правоотношения не попадают в сферу регулирования трудового права; обоснуйте также их включение в ту или иную группу:

- 1) генеральный директор ГУП «Полет» Катков каждый понедельник в течение часа проводит рабочие совещания;
- 2) домработница директора ежедневно готовит обеды, дважды в неделю проводит влажную уборку дома и по мере необходимости стирает и гладит белье;
- 3) член совета директоров ГУП «Полет» Покрышкин на протяжении года участвовал в заседаниях совета директоров общества, проводимых еженедельно по вторникам;
- 4) бухгалтер ГУП «Полет» Кукушкина две недели училась на курсах повышения квалификации в г. Москве и в течение недели принимала участие в Форуме бухгалтеров в г. Лондоне;
- 5) экономист ГУП «Полет» Клюшкина три месяца судилась с работодателем по вопросу отмены наложенного на нее дисциплинарного взыскания;
- 6) председатель выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации ГУП «Полет» Недопекин участвует в производственных совещаниях, а также раз в неделю обходит цеха предприятия и беседует с работниками;
- 7) программист Желтов в течение месяца устанавливал на компьютеры ГУП «Полет» новое программное обеспечение;
- 8) переводчица Семенович, сестра генерального директора Каткова трижды в неделю безвозмездно занимается с ним английским языком.

Задача 3. Несовершеннолетний Максимов (14 лет) заключил трудовой договор с региональным отделением всероссийской политической партии «Серп и Молот» о работе в качестве курьера на период избирательной компании. В соответствии с договором он должен был в вечернее время раскладывать по почтовым ящикам партийную газету «Сначала Серпом, а затем и Молотом!», а также разносить пакеты с партийными заданиями для партийных активистов. Мать Максимова, будучи заместителем руководителя Ставропольского регионального отделения партии, дала согласие на заключение трудового договора.

Прокурор Октябрьского района г. Ставрополя обратился в суд с иском о защите прав несовершеннолетнего, в которого просил суд признать незаконным трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним Максимовым. Он указал, что вовлечение несовершеннолетних в партийную деятельность вредно влияет на нравственное воспитание несовершеннолетнего, труд, который он выполняет, является вредным и опасным, поскольку работать приходится на улице в любую погоду и в вечернее время. Отец ребенка, активист партии «Единорог», против работы своего сына в региональном отделении конкурирующей партии. Представитель партии «Серп и Молот» в суде пояснил, что работа курьера не относится к вредной и тяжелой, в партии состоят только высокоморальные члены, поскольку именно такие люди могут поддерживать идеи Серпа и Молота, кроме того, эта работа не препятствует учебе несовершеннолетнего в средней школе.

Разрешите спор.

Задача 4. Иванов заключил трудовой договор о работе в качестве дворника ТСЖ «Прогресс». Через месяц после начала работы он заболел гриппом, в связи с чем по его просьбе работу выполнял его сын, двенадцатилетний Максим. Иванов пробыл восемь дней. После выздоровления он продолжил работу. При получении заработной платы Иванов обнаружил, что заработную плату за дни болезни ему не начислили. Не согласившись с этим, он обратился с иском к ТСЖ «Прогресс» о взыскании заработной платы за восемь дней (время болезни). В исковом заявлении он указал, что, хотя и не выходил на работу в эти дни, работу за него выполнял его сын. В отзыве на исковое заявление представитель ТСЖ «Прогресс» указал, что в указанные дни Иванов на работу не выходил, листок нетрудоспособности для оплаты не предъявлял. Его сыну всего 12 лет, в связи с чем с ним не может быть заключен трудовой договор.

Допускается ли представительство в трудовых отношениях при выполнении трудовых отношений? Может ли быть допущено в работе лицо, не достигшее 16 лет, и в каких случаях? Каковы последствия фактического допуска к работе несовершеннолетнего, не достигшего 16 лет? Разрешите спор по существу.

Тема № 4 Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные договоры и соглашения.

Задача 1. К директору муниципального предприятия с требованием начать проведение коллективных переговоров обратились председатель первичной профсоюзной организации и председатель совета трудового коллектива, представив свои проекты коллективных договоров. Директор посоветовал создать единый представительный орган, но без участия СТК и подойти через три дня, сославшись на свою занятость. Тем не менее, в назначенный срок директор не явился, так как находился в командировке.

Председатель СТК потребовал расторжения трудового договора с директором. Решением первичной профсоюзной организации директору, как члену профсоюза, было вынесено дисциплинарное взыскание за уклонение от участия в переговорах.

Решите дело.

Задача 2. Сотрудники районного отделения внутренних дел провели собрание и утвердили проект коллективного договора, в котором предусматривались условия об установлении 40-часовой рабочей недели, оплате сверхурочной работы в соответствии с положениями ТК РФ.

Начальник отделения отказался обсуждать проект коллективного договора, предупредив всех сотрудников, что со следующей недели они переходят на 12-часовое дежурство, а получать будут как обычно, так как являются работниками с ненормированным рабочим днем.

Может ли быть заключен коллективный договор в органах внутренних дел? Распространяется или нет действие трудового законодательства на труд сотрудников органов внутренних дел?

Решите дело.

Задача 3. При обсуждении проекта коллективного договора на собрании сотрудников коммерческого банка было предложено включить в него следующие пункты:

- 1) запретить совместительство работникам банка в других организациях;
- 2) уменьшать продолжительность отпуска сотрудникам на количество дней прогулов;
- 3) производить 50% удержание из заработной платы сотрудников, в случае задержки возврата полученной ссуды в банке;
- 4) обязательное ежедневное участие сотрудников в 15 минутной производственной гимнастике на рабочем месте;
- 5) в случаях опоздания на работу уменьшать размер ежемесячной премии.

Правомерно ли включение данных условий в содержание коллективного договора?

Задача 4. На заседании профсоюзного комитета газодобывающей компании «Факел», председатель рассказал о том, что согласно отраслевому тарифному соглашению установлены более высокие тарифные ставки, оклады работникам, чем по коллективному договору, действующему у них на предприятии.

Руководитель компании «Факел» на требование профсоюзного комитета об увеличении выплат работникам ответил отказом, ссылаясь на то, что они не присоединились своевременно к отраслевому тарифному соглашению.

Назовите виды соглашений и стороны, выступающие при их заключении. Решите дело.

Задача 5. При принятии коллективного договора на конференции, было предложено внести изменения в текст и дополнить следующими положениями:

- 1) по просьбе работников охраны организации и уборщиц включить их должности в перечень работников с ненормированным рабочим;
- 2) в связи с частыми увольнениями работников цеха сборки, установить обязательное тестирование всех поступающих работать на конвейер;
- 3) исключить обязательный учет мнения профкома организации при увольнении работников по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так как это условие противоречит ТК РФ.

Директор организации предложил согласиться с изменениями и подписать коллективный договор. Председатель профкома посчитал, что коллективный договор вступил в силу и поэтому вносить изменения нельзя. Решите дело.

Задача 6. Правовая инспекция профсоюза при проведении проверки выполнения обязательств по коллективному договору установила, что главный инженер не осуществляет контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности в организации, а бухгалтерия отказывается в соответствие с законодательством о профсоюзах выплачивать премии по итогам работы за год освобожденным от работы членам профсоюза. Руководитель правовой инспекции профсоюза передал документы в федеральную инспекцию по труду, с требованием о наложении на главного инженера и главного бухгалтера штрафа в размере до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Какими правовыми актами регламентируется деятельность федеральной инспекции труда, правовой инспекции профсоюзов?

Решите дело.

Тема № 5 Понятие, виды, содержание, порядок заключения трудового договора.

Задача 1. Серова поступила на работу в ООО «Трудный день» в качестве штукатура-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев. После истечения срока последнего Серова была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Серова обратилась с исковым заявлением в суд.

Решите вопрос о правомерности заключения срочных трудовых договоров. Решите дело.

Задача 2. При заключении трудового договора с 16-ти летним Заикиным начальник отдела кадров потребовал следующие документы:

- 1) Паспорт
- 2) Трудовую книжку
- 3) Разрешение от родителей
- 4) Справку о прохождении медицинского осмотра
- 5) Аттестат об окончании школы
- 6) Характеристику от школы

Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

Задача 3. Правомерно ли отказано при приеме на работу по следующим основаниям:

- 1) достижение пенсионного возраста;
- 2) отсутствие регистрации;
- 3) недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности;
- 4) лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с отсутствием приятной внешности;
- 5) женщине в связи с наличием у нее 12 детей.

Задача 4. При приеме на работу на должность начальника цеха с Уткиным был заключен трудовой договор, в котором оговаривалось, что срок испытания составит 6 месяцев. Кроме того, указывалось, что изначально размер оклада Уткина будет установлен в размере 10000 руб., а после прохождения испытания составит 15000 руб. В момент заключения трудового договора от Уткина потребовали подписать расписку, в которой содержались следующие обязательства: не разглашать сведения, полученные в связи с осуществлением трудовой деятельности; не совмещать работу в других организациях; не покупать акций других организаций.

Оцените соответствие действий работодателя нормам трудового законодательства.

Задача 5. Иванова, зная о тяжелом материальном положении своей подруги Петровой, пригласила ее в качестве помощницы по хозяйству к себе домой. Петрова должна была производить уборку квартиры Ивановой 1 раз в неделю. За это Иванова выплачивала ей 1000 рублей за одну уборку. Письменно договор оформлен не был. По истечении одного года Иванова решила, что в услугах Петровой больше не нуждается, т.к. свободного времени у нее стало больше и убирать квартиру может сама. В тот же месяц Петрова предъявила иск в суд. Предмет иска сформулировав таким образом:

1. Признать сложившиеся отношения по уборке помещения трудовыми.
2. Восстановить ее на прежней работе.
3. Компенсировать моральный вред за незаконное увольнение.
4. Взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск.

Решите дело.

Задача 6. Производственный кооператив «Модница» по изготовлению верхней одежды дал объявление о том, что ему требуется продавец по продаже готовой продукции. Поступило 2 заявления: от Фроловой, уволенной из ЦУМа по сокращению штата, и Ивановой, работающей учителем физики в средней школе. Последняя и была принята на работу. Фролова, считая, что имеет преимущественное право на заключение трудового договора как нигде не работающая, обратилась с иском в суд о защите ее права на труд. Какое решение должен вынести суд?

Задача 7. Ученик 8-го класса школы № 13 Семенов по устному распоряжению директора комбината бытового обслуживания был принят инспектором в справочное бюро (с режимом работы 3 дня в неделю по 3 ч. с оплатой за фактически отработанное время). Через 2 дня к директору комбината обратилась мать мальчика и попросила уволить сына, считая, что он был принят на работу незаконно (без ее согласия) и должен продолжать учебу в школе.

Правильно ли был оформлен прием на работу подростка? Имеет ли право мать требовать увольнения несовершеннолетнего сына и кому должна быть выдана заработка плата за отработанное время?

Задача 8. С согласия директора НИИ заведующий гаражом Григорьев пригласил 4 каменщиков для выполнения временной работы по кладке теплых боксов. Однако после завершения работы каменщики расчета не получили, так как бухгалтерия института отказалась им платить, считая, что Григорьев не вправе был принимать и увольнять работников. Рабочие предъявили иск о взыскании заработной платы непосредственно с Григорьева.

Определите стороны соответствующего трудового правоотношения. Решите спор.

Задача 9. Старший прораб участка строительной организации допустил плотника Васильева и направил его документы в отдел кадров управления для оформления на работу. Инспектор отдела кадров выразила сомнение относительно правомерности зачисления Васильева, так как он являлся двоюродным братом старшего прораба. Главный инженер, временно исполнявший обязанности начальника строительного управления, отложил издание приказа о зачислении Васильева на работу до возвращения начальника.

Как только начальник строительного управления появился, Васильев потребовал от него издания приказа и выплаты заработной платы.

Решите данный спор.

Тема № 6 Изменение трудового договора

Задача 1. За управление автомобилем ВАЗ 2104 водитель Ромашкин был привлечен к административной ответственности в виде лишения права управления транспортными средствами сроком на один год. Директор издал приказ о переводе его на должность администратора сроком на год с условием, что после истечения срока административного наказания он займет прежнюю должность. По истечении этого времени Ромашкин пришел к директору с просьбой о переводе его на прежнее место работы. Но директор отказался это делать, сославшись на то, что соглашение о переводе было взаимным, изменения к

трудовому договору были оформлены надлежащим образом, а с момента перевода прошло более одного года. Ромашкин не вышел на работу и был уволен по п.а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Решите дело.

Задача 2. Инженер-конструктор Волков, будучи профгруппоргом конструкторского отдела электромеханического завода, приказом директора был переведен на две недели разнорабочим на работы, связанные с ликвидацией последствий производственной аварии. Однако приказу он не подчинился, мотивируя свой отказ тем, что его отсутствие в отделе может неблагоприятно отразиться на деятельности профсоюзной группы.

Считая указанные им причины отказа неуважительными, директор завода объявил ему выговор и потребовал приступить к исполнению временных обязанностей. Волков отказался вновь и был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ.

Волков обратился в суд с иском о восстановлении на работе и о выплате ему утраченного заработка за время вынужденного прогула, а также о возмещении морального вреда.

Какое решение должно быть принято судом?

Задача 3. Максимов (начальник литейного цеха металлургического завода), заболев туберкулезом легких, длительное время находился на стационарном и санаторном лечении. На его место был приглашен Леонов (в порядке перевода с Сарапульского радиозавода). Максимова приказом генерального директора перевели сначала на должность заместителя начальника цеха, а через месяц – на должность мастера участка. Согласия на переводы у него не просили.

Выздоровев, Максимов отказался выполнять обязанности мастера и обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о признании переводов незаконными.

Как должна поступить комиссия?

Задача 4. Техник Афанасьев неоднократно просил начальника цеха предоставить ему более квалифицированную работу. Наконец, приказом директора завода он был переведен в другой цех на должность мастера производственного участка. При этом начальник цеха полагал, что исполняет его просьбу. Однако, ознакомившись с приказом, Афанасьев работать в новом цехе отказался, поскольку неприязненно относился к его начальнику.

Состоялся ли перевод?

Задача 5. Кудрявцев, принятый в фирму «БМКиК», водителем «Форда», приказом заместителя директора фирмы был переведен на микроавтобус «Газель». Кудрявцев не согласился с переводом, потому что микроавтобус был в неисправном состоянии, и объявил забастовку. Целую неделю он провел в приемной директора, так и не появившись на рабочем месте. За отказ от выполнения работы и длительное отсутствие на рабочем месте он был уволен по п.6 «а» ст.81 ТК РФ.

Кудрявцев обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе водителем легковой автомашины, о взыскании зарплаты за время вынужденного прогула и о возмещении морального ущерба.

Решите дело.

Задача 6. Производя строительные работы, экскаваторщик СМУ-1 Кузнецов повредил нитку магистрального газопровода. Директор кирпичного завода издал приказ о направлении на ликвидацию аварии всех слесарей, указав, что прекращение подачи газа на срок более суток приведет к остановке завода. Одновременно все остальные работники

предприятия командировались на уборку картофеля в подсобное хозяйство Завьяловского района и в пригородное овощеводческое хозяйство (самостоятельная организация).

Обязаны ли работники выполнять приказ?

Тема № 7 Прекращение трудового договора.

Задача 1. Кассир Тарасова несколько раз привлекалась к дисциплинарной ответственности, каждый раз, после чего суд признавал незаконным наложение дисциплинарных взысканий. Кроме того, она неоднократно лишалась премий, которые должны были быть ей выплачены по итогам годовой работы. После очередной проверки она написала заявление об увольнении по соглашению сторон, в тот же день она была уволена по п.1ст.77 ТК РФ. Через две недели она написала исковое заявление о восстановлении на работе, мотивируя его тем, что была вынуждена уволиться, т.к. ей были созданы невыносимые условия для работы.

Какое решение должен принять суд?

Задача 2. Перевязкина была принята на работу палатной медсестрой. Через 3 года после начала работы при проведении медицинского осмотра у нее была обнаружена астма. После этого, ей было предложено перейти на другую работу. Перевязкина отказалась, после чего была уволена по п.8 ст.77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, она обратилась в суд. В судебном заседании она пояснила, что медицинский осмотр не может явиться основанием для перевода ее на другую работу, т.к. необходимо медицинское заключение комиссии, выданной в установленном порядке, кроме того, эта болезнь была у нее еще до поступления на работу и никоим образом не мешает ей выполнять свои трудовые обязанности.

Решите дело.

Задача 3. Уборщица Зеленина при уборке помещения украла сумочку Аникиной, которая пришла на работу к своей подруге Уткиной. После проведения следственных действий было установлено, что Зеленина неоднократно совершала кражи и у других посетителей. Суд приговорил Зеленину к уплате штрафа в размере 50000 рублей. После вступления решения суда в законную силу она была уволена по п.г) п.6) ч.1 ст.81 ТК РФ. Зеленина не согласилась с увольнением, т.к. считала, что только лишение свободы может явиться основанием для увольнения работника по данному основанию.

Правомерны ли действия работодателя? Права ли Зеленина?

Задача 5. Директор Газаев был уволен в соответствие с п.10 ст.81 ТК РФ за то, что не обеспечил средствами индивидуальной защиты маляров организации, тем самым создав угрозу массового отравления работников. Газаев был согласен с тем, что действительно в срок не были приобретены специальные защитные костюмы для маляров, но это было по причине отсутствия денежных средств. Кроме того, при его увольнении был нарушен порядок наложения дисциплинарного взыскания: с него не было взято объяснение по данному факту.

Решите дело.

Задача 6. Егорова работала в военторге по срочному трудовому договору, заключенному на 3 года. В связи с сокращением штата она была переведена (с ее согласия) из военторга в управление торговли. По истечении 3 лет работы уволена по п 2. ст. 77 ТК РФ.

Егорова обжаловала увольнение в суд, указывая на то, что при переводе на работу в управление торговли она не изъявила желания работать по срочному трудовому

договору, а была намерена работать постоянно. По мнению ответчика, действие предыдущего срочного договора с военторгом при переводе не прекращалось.

Решите дело.

Задача 7. Котова работала товароведом торговой фирмы «Продторг». Приказом генерального директора она была отстранена от работы и переведена на должность фасовщицы. Поводом для издания приказа послужило представление следователя милиции, в котором обращалось внимание на причины и условия, способствующие совершению преступления, и предлагалось с учетом оценки действий Котовой решить вопрос о дальнейшем пребывании ее на занимаемой должности. Котова обратилась в суд с иском о восстановлении в прежней должности, в котором в частности указала, что уголовное дело в отношении ее не закончено, обвинение ей не предъявлено, о существовании постановления следователя об отстранении ее от выполняемой работы ей ничего не известно, согласия на перевод фасовщицей она не давала.

Какое решение должен принять суд?

Задача 8. Полякова работала главным бухгалтером муниципального учреждения «Управление благоустройства». За незаконное участие в предпринимательской деятельности и злоупотребления по службе в отношении нее было возбуждено уголовное дело по ст.285, 289 УК РФ. По требованию следственных органов она была отстранена от занимаемой должности, переведена на должность делопроизводителя, а через 2 недели уволена по п.7 ст.81 ТК РФ.

Считая увольнение незаконным, Полякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, взыскании морального вреда, в котором указала, что уволили ее без согласия профсоюзного органа, хотя она является членом ревкомиссии обкома профсоюза.

Какое решение должен принять суд?

Задача 9. Феклистова работала в швейном предприятии надомницей по окантовке носовых платков. Комиссия в составе начальника ОТК, мастера цеха, бракера и упаковщицы проверила 18 марта 2021 г. ее работу и составила акт о том, что в ее работе имеется много брака, и запретила выдачу ей работы. В марте и апреле Феклистова 5 раз приходила в цех, просила работу, но мастер отказывала ей на основании составленного акта.

Феклистова обратилась в суд с заявлением о взыскании заработной платы за период необоснованного отстранения от работы. Представитель работодателя в суде возражал против удовлетворения иска, пояснив суду, что в марте-апреле работы для всех надомниц не хватало, приказа об отстранении Феклистовой от работы не издавалось, а также просил иск оставить без рассмотрения в связи с несоблюдением Феклистовой порядка рассмотрения трудовых споров.

Какое решение должен принять суд?

Задача 10. Титова работала музыкальным работником в детском комбинате «Петушок». Во время прохождения медицинского осмотра всеми работниками комбината она находилась в учебном отпуске в связи с очередной сессией в СГУ. После выхода на работу Титовой было предложено пройти медицинское освидетельствование самостоятельно. Титова отказалась, мотивируя отказ тем, что медицинский осмотр проводится на платной основе, а у неё после отпуска нет денежных средств. Заведующая детским комбинатом издала распоряжение об отстранении Титовой от работы без оплаты до тех пор, пока она не представит справку о медицинском осмотре. Титова возражала.

Решите спор.

Задача 11. Продавец Малышева по требованию членов бригады была уволена по п. «б» п.6 ст.81 ТК РФ за то, что она распивала спиртные напитки на рабочем месте. Решением суда она была восстановлена на работе. В связи с имеющей место конфликтной ситуацией она обратилась к администрации торговой фирмы "Продторг" с заявлением, в котором просила перевести ее в любой другой магазин фирмы. Не имея возможности перевести ее в другой магазин, администрация уволила ее по п.1 ст.77 ТК РФ.

Малышева обратилась в суд с заявлением о неисполнении решения суда о ее восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

Задача 12. Мясов - технический руководитель рыбхоза 10 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию и 25 мая после истечения двухнедельного срока предупреждения прекратил работу.

Работодатель расчет ему не произвел, трудовую книжку не выдал, несмотря на неоднократные обращения Мясова.

1 марта следующего года по почте Мясов трудовую книжку получил, но в ней содержалась запись о его увольнении с 30 июня по ст.81 п.6 п.п. «а» ТК РФ.

Оспаривая произведенную запись, Мясов обратился в суд.

Решите дело.

Задача 13. Полякова работала главным бухгалтером государственного учреждения "Управление коммунального хозяйства". За незаконное участие в предпринимательской деятельности и злоупотребления по службе в отношении ее было возбуждено уголовное дело по ст. 285,289 УК РФ. По требованию следственных органов она была отстранена от занимаемой должности, переведена на должность делопроизводителя, а через 2 недели уволена по ст.81 п.7 ТК РФ

Считая увольнение незаконным, Полякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, взыскании морального вреда, в котором указала, что уволили ее без согласия профсоюзного органа, хотя она является членом ревкомиссии обкома профсоюза.

Какое решение должен принять суд?

Задача 15. Панкратов работал бульдозеристом песчаного карьера с режимом работы в 3 смены. Приказом администрации от 25 мая, согласованном с профкомом предприятия, входящим в профсоюзное объединение строительных рабочих, режим работы песчаного карьера с 1 июня в связи с производством ремонтных работ подъездных путей был установлен в одну смену с 9 до 18 часов.

Панкратов 1,2 июня на работу в первую смену не вышел и 5 июня был уволен за прогул по п.6 «а» ст.81 ТК РФ

Считая увольнение незаконным, Панкратов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что согласия на перевод в первую смену он не давал, приказ об изменении режима работы не согласован с Независимым профсоюзом строителей, членом которого он является.

Ответчик в иске просил отказать, т.к. с приказом ознакомили всех рабочих под роспись, в т.ч. и Панкратова, на работу 1 и 2 июня он вообще не выходил ни в первую, ни в третью смену по ранее действующему графику, Независимый профсоюз строителей не имеет на предприятии своей первичной организации и каких-либо органов.

Какое решение должен принять суд?

Задача 16. Дворцова работала оператором газовой котельной. Инспектор Горпожарнадзора при проверке 15 сентября обнаружил незнание Дворцовой безопасных методов работы в газовом хозяйстве, по поводу чего им было выдано предписание об отстранении Дворцовой от работы. При проверке знаний о безопасных методах работы экзаменационная комиссия 28 сентября поставила Дворцовой неудовлетворительную

оценку. 29 октября Дворцова была уволена по ст.81 п.3 ТК РФ в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

Дворцова обратилась в суд, указав в искомом заявлении, что перед увольнением ей другая работа не предлагалась, она имеет малолетнего ребенка и самостоятельно найти другую работу не сможет. Возражая против восстановления Дворцовой на работе, представитель работодателя представил в суд документы, что Дворцовой предлагалась другая, не связанная с газовым оборудованием, работа в марте, июне и августе от которой она отказалась.

Решите дело. Составьте исковое заявление или возражение на иск.

Задача 17. Сокурова работала официанткой в ресторане "Сольвейг". На период болезни Бердышевой она временно была переведена в порядке ст.72.2 ТК РФ на должность буфетчика. В период работы буфетчицей она допустила нарушение правил торговли спиртными напитками - отпуск лицам моложе 21 года, недолив пива, использование виноводочной продукции без акцизной марки и др. что и было отмечено в акте госторгинспекции от 15 июня.

15 августа она была уволена по п.7 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия.

Сокурова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указала, что нарушения правил торговли были обнаружены в период временного исполнения ею обязанностей буфетчика, эти нарушения не связаны с исполнением обязанностей официантки и не могли служить поводом для расторжения с ней трудового договора по п.7 ст.81, за эти действия она подвергнута административному взысканию, на работе ей был объявлен выговор.

Какое решение должен принять суд?

Задача 18. Квасов - механик автохозяйства 17 октября подал заявление об увольнении по собственному желанию с 24 октября, мотивируя свою просьбу тем, что нашел более высокооплачиваемую работу на другом предприятии.

Предлагаемая работа его в конечном счете не устроила и с 24 октября он продолжил работу на прежнем месте.

Работодателем был издан приказ об увольнении Квасова с 1 ноября года согласно поданного заявления от 17 октября.

Квасов 10 декабря года подал исковое заявление о восстановлении на работе в суд, мотивируя тем, что, продолжив работу после указанной в заявлении даты увольнения, он считает трудовые отношения продолженными, он увольняться после 24 октября 2021 г. не желал.

Возражая против заявленного иска, представитель работодателя в суде пояснил, что Квасов свое заявление от 17.10.21 не отзывал, на его место принят молодой специалист, обучавшийся по направлению и за счет предприятия.

Какое решение должен принять суд?

Задача 19. Тараканова - бухгалтер предприятия ОАО "Инвест" 18 Марта пришла на свое рабочее место в бухгалтерию 12 часов 10 мин. вместо 8 часов в соответствие с правилами внутреннего трудового распорядка, за что была уволена по ст.81 п.6 «а» ТК РФ.

В суде, где Тараканова обжаловала свое увольнение, она заявила, что на территории предприятия она зашла в 11 часу 55 мин, что подтверждается отметкой на вахте, т.е. она появилась на территории предприятия ранее 4 часов и ее опоздание не является прогулом.

Какое решение должен принять суд?

Задача 20. Меркушев работал референтом отдела прогнозирования и 20 февраля он был уволен за неоднократное нарушение трудовой дисциплины.

В суде, куда Меркушев обратился с иском о восстановлении на работе, представитель работодателя заявил, что он систематически нарушал трудовую дисциплину, за что неоднократно подвергался дисциплинарным взысканиям: в сентябре предшествующего года - замечание за отсутствие на работе в течение 1 часа, в октябре текущего года его обсуждали на собрании трудового коллектива за несвоевременную подготовку документов для заключения коллективного договора, в декабре - выговор за отказ поехать в командировку, 20 февраля - опоздание на работу.

Меркушев в суде же пояснил, что в сентябре с него не взяли письменного объяснения, подготовка коллективного договора не входит в его обязанности, за отказ поехать в командировку его лишили премии, поэтому выговор незаконен.

Является ли увольнение законным?

Задача 21. Грузчики магазина Протопопов и Матвеев 15 февраля в обеденное время ушли с работы, и распили одну бутылку водки, т.к. Матвеев написал заявление об увольнении.

Протопопов на работу не пошел, а Матвеев вернулся, чтобы получить трудовую книжку и расчет, но ему ничего не выдали, взяв объяснение о причинах появления на работе в нетрезвом состоянии. В этот же день был издан приказ об увольнении Протопопова и Матвеева по п.6 «б» ст.81 ТК РФ.

Оспаривая увольнение в суде, Протопопов заявил, что в нетрезвом виде он на работе 15 февраля не появлялся. Матвеев утверждал, что его не могли уволить по этому основанию, т.к. в этот день истекал двухнедельный срок с момента подачи им заявления об увольнении по собственному желанию, и он должен был быть уволен по ст.80 ТК РФ.

Какое решение должен принять суд?

Задача 22. Зорин был принят на работу нотариусом государственной нотариальной конторы переводом из коллегии адвокатов, где он работал адвокатом. При приеме он представил в отдел кадров трудовую книжку, диплом факультета повышения квалификации Академии государственной службы при Президенте РФ с присвоением квалификации «юриспруденция».

По запросу отдела кадров из Академии был получен ответ, что данный документ не является документом о получении высшего юридического образования, а является лишь повышением квалификации.

Зорин на основании этого был уволен по п.11 ст.81 ТК РФ.

Зорин подал иск в суд о восстановлении на работе, указав, что учился в академии два года на базе высшего педагогического образования, получив диплом был принят на работу адвокатом, где работал два года, всегда считал, что имеет соответствующее юридическое образование.

Какое решение должен принять суд?

Задача 23. Библиотекарь сельской школы Растиоргуева была уволена по п.8 ст.81 ТК РФ за курение в присутствие учащихся, а также за то, что загорала в обнаженном виде на берегу пруда, расположенного в поселке.

Учитель физкультуры заставлял учащихся, которые не укладывались в нормативы пробега кросса раздеваться до пояса и натираться снегом, обзывал детей олухами, балбесами, кретинами.

Директор уволил его по ст.56 ФЗ РФ «Об образовании».

Дайте заключение прокурора по этим делам.

Задача 24. Начальник предприятия Крюков дал указание бухгалтерии оплатить стоимость 5 холодильников, а также выплатить вознаграждение их поставщику. Документы надлежащим образом не были оформлены, холодильники на предприятие не поступили, а оплата произведена за счет средств, направленных на выплату заработной платы, что повлекло приостановку работы двух цехов. Генеральный директор на Совете поставил вопрос об увольнении Крюкова. Мнения разделились: одни предлагали уволить за утрату доверия, другие – за однократное грубое нарушение служебных обязанностей.

Ваше мнение?

Задача 25. По условиям трудового договора Серегина с администрацией он должен не разглашать сведения, составляющие государственную, коммерческую и служебную тайну.

Ужиная 15 августа со знакомыми в ресторане, Серегин рассказал о некоторых технологических особенностях производства автомобильной техники, поставляемой в вооруженные силы страны.

Узнав о случившемся, 20 февраля следующего года работодатель прекратил допуск Серегина к государственной тайне и уволил его по ст.81 п.6 «в» ТК РФ

Обжалуя действия работодателя в гострудинспекцию, Серегин в заявлении указал, что были пропущены сроки для увольнения его по п.6 «в» ст.81 ТК РФ, сведения, которые он разгласил являются коммерческой, а не государственной тайной. С перечнем сведений коммерческого и служебного характера он под роспись не ознакомлен, хотя в их отделе он имеется и он с ним знаком.

Какое решение должна принять гострудинспекция?

Задача 26. Администрация Шпаковского района Ставропольского края 15 сентября приняла совместно с органами ветеринарной и санитарно-эпидемиологической службы постановление, в котором констатировала, что на территории района при производстве мелиоративных работ вскрыт скотомогильник. Это явилось причиной эпидемии ящура в районе. В результате проведения мероприятия по ее ликвидации большая часть поголовья скота в районе была ликвидирована.

Администрация Шпаковского мясокомбината 20 сентября объявила, что рабочие забойного цеха на основании постановления администрации района и отсутствия объема работ будут уволены по п.7 ст.83 ТК РФ с 1 октября, работникам цеха переработки и управлению мясокомбината с 1 октября по 1 мая следующего года устанавливается неполная рабочая неделя с 2 рабочими днями по 4 часа.

Работники предприятия на следующий день не приступили к работе и объявили забастовку.

15 работников, инициаторов забастовки, 23 сентября были уволены за прогул.

Дайте правовую оценку ситуации в виде заключения гострудинспекции.

Задача 27. В администрации Октябрьского района проводилась аттестация муниципальных служащих. По ее результатам были уволены как не прошедшие аттестацию по п.3 ст.81 ТК РФ Микрюкова – нач. отдела торгового отдела администрации, Егоров – водитель, Сестрина – ведущий специалист отдела регистрации, работающая неполный рабочий день в связи с уходом за ребенком возрастом 7 лет.

Все они обратились в суд с заявлением о незаконности увольнения, указав в нем:

Микрюкова – что ей 56 лет и она узнала о проведении аттестации по выходу из очередного отпуска за два дня до ее проведения;

Егоров – уволен без выяснения мнения профсоюза, его не ознакомили с приказом о назначении аттестации и аттестационной комиссии, в составе которой нет ни одного специалиста в области автомобилевождения.

Сестрина – она проходила аттестацию всего лишь год назад, согласия на ее проведение не давала.

Какое решение должно быть принято. Дайте письменное заключение по факту увольнения каждого работника.

Тема № 8 Рабочее время. Время отдыха.

Задача 1. В связи с введением на фабрике нового оборудования произошли сокращения продолжительности технологического процесса в отдельных цехах. Директор издал приказ о введении неполного рабочего дня на предприятии, о чем поставил в известность представительный орган работников. Правомерны ли действия директора фабрики? Измениться ли ситуация, если приказ директора будет издан в целях предотвращения массового увольнения работников предприятия?

Задача 2. Заместитель директора по общим вопросам Гарин в дни плановых совещаний появлялся на работе ранее начала рабочего дня и задерживался после окончания рабочей смены. Гарину это было необходимо в целях подготовки к совещаниям и для написания отчета по ним. Предусмотрена ли в этом случае какая-либо компенсация за переработку? Подготовьте несколько вариантов аргументированного ответа.

Задача 3. Завод получил выгодный заказ. Для его выполнения к назначенному сроку потребовалось временное увеличение рабочего времени. Получив письменные согласия работников, директор издал приказ о сверхурочной работе продолжительностью 2 часа через день (с чередованием групп работников) в течение 4-х месяцев с компенсацией переработки путем предоставления дополнительного времени отдыха. Ряд работников, среди которых оказались: Жарова, имеющая ребенка 3-х лет; несовершеннолетний Клинов и инвалид I степени утраты трудоспособности Поворова несколько раз не остались на сверхурочные работы. Всех не вышедших на сверхурочные работы директор своим приказом привлек к дисциплинарной ответственности.

Законны ли приказы директора завода? Что означает формулировка «ознакомлен со своим правом отказаться»? Мотивируйте свой ответ.

Задача 4. Так как предприятие находилось на окраине города, генеральный директор принял решение о необходимости транспортировки своих работников на работу и обратно на служебном транспорте, для чего были приобретены 4 автомобиля марки «Газель». Одним из условий трудового договора с вновь принятыми водителями было условие о разделении рабочего дня на части. В последствии водители обратились в профсоюз предприятия за разъяснением правомерности установления им режима рабочего времени с раздробленным рабочим днем. Подготовьте письменно ответ профсоюза.

Задача 5. Председатель сельскохозяйственного кооператива утвердил график работы, предусматривающий суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год, а также продолжительность работы в напряженные периоды сельскохозяйственных работ – 10 часов, в зимнее время – 5 часов. Проанализируйте график на предмет соответствия его действующему законодательству.

Задача 6. Работники шахты «Черные дрозды» работали в течение вахты, длящейся 28 дней. Ввиду не прибытия новой смены, мастер издал приказ о продлении вахты на пять дней. Законен ли приказ? Как учитывается и компенсируется переработка в данном случае?

Задача 7. В связи с переходом предприятия на непрерывный график работы и невозможностью предоставления обеденного перерыва для отдельных категорий работников, директор завода своим приказом установил обеденный перерыв продолжительностью 15 мин. Перерыв предоставлялся поочередно группам работников и тем самым ход производственного процесса не нарушался. Правомерен ли приказ директора?

Задача 8. Для предотвращения простоя двух цехов зам. генерального директора по производству приказал выйти на работу в выходные дни ремонтную бригаду для выполнения заранее не предвиденных работ, пообещав компенсировать эту работу предоставлением двух дополнительных дней отдыха. Проверьте соответствие приказа действующему законодательству? Как изменится ситуация, если среди членов бригады окажутся несовершеннолетний, женщина, имеющая ребенка 2-х лет и инвалид?

Задача 9. Главный бухгалтер предприятия был направлен в командировку для проведения проверки работы филиала, где установленными выходными днями были воскресенье и понедельник (по его месту работы выходными днями являлись суббота и воскресенье). Выехав в субботу и пробыв в командировке 2 недели, главный бухгалтер вернулся в 12 часов дня в понедельник. По причине его отсутствия было сорвано плановое совещание, и генеральный директор потребовал объяснительную. Главный бухгалтер объяснил, что после тяжелой дороги ему необходим был отдых и попросил компенсировать ему день отъезда и возвращения из командировки предоставлением других дней отдыха как за работу в выходные дни. Правомерны ли требования главного бухгалтера? Чем регулируются особенности направления работников в служебные командировки? Каков режим рабочего времени и времени отдыха для командированных работников?

Задача 10. В правовую инспекцию труда поступило заявление от работников ООО «Зангари» о нарушении работодателем законодательства об отпусках:

- 1) Карпенко, приглашенный переводом с другого предприятия, получил отказ в предоставлении отпуска через 3 месяца после поступления на работу;
- 2) Голенко, имеющему право на отпуск, продолжительностью 31 день, и несовершеннолетнему Сидоренко отказали в замене части отпуска сверх 28 дней денежной компенсацией;
- 3) Тимошенко, матери четырех детей (3, 8, 14 лет и ребенка-инвалида 17 лет) отказано в предоставлении отпуска в сентябре с присоединением к нему 2-х недель отпуска без сохранения заработной платы;
- 4) Тарасенко отказали в предоставлении отпуска в июле, когда у него жена родила двойню;
- 5) заместителю директора Романенко за прогулы уменьшили отпуск на 6 дней и перенесли его с августа на ноябрь;
- 6) гардеробщик Проценко по производственной необходимости был отзван из отпуска. Подготовьте мотивированный письменный ответ правового инспектора труда на поступившее заявление работников.

Задача 11. Начальнику отдела кадров поступили заявления:

- 1) Рылеева о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных в месяц (по пятницам) для ухода за больным сыном – инвалидом с детства. Известно, что мать ребенка трудоспособна и не работает;
- 2) Еремеева об использовании донорских дней с 15 по 19 августа на основании медицинских справок о сдаче крови 20 июня прошлого года, во время пребывания в

отпуске, и 17 мая в рабочий день и 20 июля этого года. Известно, что в день сдачи крови 20 июля он вышел на работу после обеда;

3) Нагиева, имеющего годовалого ребенка, о его выходе на работу до истечения отпуска по уходу за ним. Нагиев просил установить ему семичасовой рабочий день, перерывы для кормления ребенка, а также сохранить выплату пособия по уходу за ребенком. Работать он хотел по следующему графику: с 9 до 12 ч. работы, с 12 ч. до 12-30 перерыв для кормления ребенка, с 12-30 перерыв для отдыха и питания, с 13-30 до 16-30 работы, с 16-30 до 17 ч. перерыв для кормления ребенка. Известно, что жена Нагиева после рождения ребенка находится в больнице.

Какие решения должен принять начальник отдела кадров. Подготовьте мотивированные ответы по каждому случаю.

Задача 12. Игнатьева, мать двоих детей, находилась в очередном отпуске с 14 июля 2011 года по 10 августа 2021 года.

8 августа 2021 года она обратилась к руководителю организации с просьбой о продлении ей отпуска на десять дней, так как с 21 по 30 июля в связи с болезнью ребенка ей был выдан листок нетрудоспособности. Руководитель организации отказался продлить Игнатьевой отпуск. Правомерно ли решение руководителя данной организации? В каких случаях и в каком порядке допускается продление и перенесение отпусков? На какие виды отпусков не распространяются правила об их продлении и перенесении? Дайте мотивированный ответ.

Задача 13. ООО «Севергазстрой», расположенное в г. Ижевске, направляет своих работников для выполнения работ вахтовым методом в г. Нефтеюганск. Коллективным договором ООО «Севергазстрой» установлено, что работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней. Дайте оценку правомерности данного нормативного условия коллективного договора.

Тема: Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в сфере труда.

Задача 1. В связи с участвовавшими случаями несвоевременной выплаты заработной платы, работники консервного завода, заручившись поддержкой профсоюзного комитета, потребовали у работодателя выплаты причитающейся им заработной платы собственными векселями завода. Администрация завода отказалась выполнить заявленные работниками требования, ссылаясь на то, что законодательство, а именно ст. 131 Трудового Кодекса РФ, а также действующий на заводе коллективный договор, не предусматривают возможности выплаты заработной платы векселями завода.

Правомерны ли требования работников?

Какая ответственность работодателя предусмотрена действующим законодательством за несвоевременную выплату работникам заработной платы?

Задача 2. В связи с необходимостью завершения работы по составлению бизнес-плана начальник планово-экономического отдела ООО «Экспресс» обязал экономистов своего отдела в течение недели оставаться после работы на три часа, а также привлечь их к работе в выходной день.

По получении расчетных листков по заработной плате за истекший месяц экономисты обнаружили, что им не произведены начисления за сверхурочную работу, а также за работу в выходной день. Директор ООО «Экспресс» разъяснил экономистам, что согласно действующему на предприятии коллективному договору должность «экономист»

включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем; работникам, занимающим такую должность, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней. В связи с изложенным, у работодателя отсутствует обязанность компенсировать экономистам сверхурочную работу и работу в выходной день.

Правомерно ли утверждение директора ООО «Экспресс»?

Правомерно ли экономисты были привлечены к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени и к работе в выходной день?

Задача 5. В связи с исполнением на основании приказа генерального директора ОАО «Парус» обязанностей временно отсутствующего начальника финансового отдела, заместитель начальника данного отдела Зиновьева обратилась с заявлением на имя генерального директора ООО «Парус», содержащим просьбу произвести ей установленную коллективным договором доплату в размере 30% должностного оклада начальника финансового отдела за исполнение его обязанностей без освобождения от своей основной работы. Генеральный директор ООО «Парус» в удовлетворении заявления Зиновьевой отказал, ссылаясь на то, что она является штатным заместителем начальника отдела и исполнение обязанностей начальника отдела входит в круг ее должностных обязанностей, а потому предусмотренная коллективным договором доплата ей не полагается.

Правомерен ли отказ генерального директора ООО «Парус»?

Задача 6. Слесарь ООО «Конструктор» Голубев, обучающийся без отрыва от производства в техническом институте по специальности «Машиностроение», обратился к работодателю ООО «Конструктор» с заявлением о предоставлении ему дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первом курсе. Работодатель ООО «Конструктор» в удовлетворении заявления Голубева отказал, мотивируя тем, что обязанность предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка у работодателя возникает в случае, если работник проходит обучение по направлению от предприятия, а Голубев обучается по собственной инициативе. Кроме того, дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только тем работникам, которые получает специальное образование впервые, в то время как Голубев окончил педагогическое училище, получив образование по специальности «Социальный работник».

Дайте оценку доводам работодателя.

Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением?

Задача 8. 06.03.2021 года с уборщицей служебных помещений ООО «Полет» Померанцевой был расторгнут трудовой договор в связи с сокращением численности работников. 26.03.2021 года Померанцева обратилась в органы службы занятости для постановки ее на учет в качестве безработной. В течение двух месяцев со дня увольнения Померанцева не работала, в связи с чем по месту прежней работы в ООО «Полет» за ней сохранялся средний месячный заработок. 03.06.2021 года Померанцева была трудоустроена, о чем органом службы занятости ей была выдана соответствующая справка. 04.03.2021 года Померанцева обратилась к бывшему работодателю ООО «Полет» с заявлением о сохранении за ней среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения, т.к. большую часть третьего месяца она была безработной. Работодатель ООО «Полет» в удовлетворении изложенной в заявлении Померанцевой просьбы отказал, мотивируя тем, что средний заработок за третий месяц со дня

увольнения сохраняется лишь за теми работниками, которые не были трудоустроены на последнюю дату месяца.

Разрешите спор по существу.

Изменилось ли бы решение задачи, если бы Померанцева обратилась в органы службы занятости 07.03.2021 года?

Какие гарантии и компенсации предусмотрены действующим законодательством работникам, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников организации?

Задача 9. Слесарь ООО «Конструктор» Голубев, обучающийся без отрыва от производства в техническом институте по специальности «Машиностроение», обратился к работодателю ООО «Конструктор» с заявлением о предоставлении ему дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первом курсе. Работодатель ООО «Конструктор» в удовлетворении заявления Голубева отказалась, мотивируя тем, что обязанность предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка у работодателя возникает в случае, если работник проходит обучение по направлению от предприятия, а Голубев обучается по собственной инициативе. Кроме того, дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только тем работникам, которые получает специальное образование впервые, в то время как Голубев окончил педагогическое училище, получив образование по специальности «Социальный работник».

Дайте оценку доводам работодателя.

Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением?

Задача 10. Экономист ООО «Турист» Лапин возвратился из служебной командировки и представил работодателю авансовый отчет о расходах, произведенных в командировке, в целях получения возмещения таких расходов. В отчете Лапин указал в качестве подлежащих возмещению следующие расходы:

1) расходы в размере стоимости авиабилета до места командировок – г. Москвы в сумме 3050 рублей и стоимости страхового платежа по добровольному страхованию пассажиров на транспорте в сумме 100 рублей. Указанные расходы подтверждались приложенными к авансовому отчету авиабилетом и квитанцией о произведении страхового платежа.

2) расходы по проживанию в гостинице в г. Москва в течение двух суток в сумме 1 680 рублей за одни сутки. Данные расходы подтверждались квитанцией, выданной администрацией гостиницы по месту проживания Лапина.

3) суточные, связанные с проживанием в городе Москве, в сумме, затраченной работником на питание в течение двух суток, в размере 660 рублей. Указанные расходы подтверждались чеками, выданными предприятиями общественного питания г. Москвы.

4) расходы в размере стоимости авиабилета до места проживания – г. Новосибирска в сумме 2 980 рублей. Учитывая, что авиабилет по маршруту Москва–Новосибирск Лапиным был утерян, указанные расходы Лапин подтверждал справкой управления гражданской авиации, выданной на основании отрывного талона проданного билета.

Какие расходы и в каком размере подлежат возмещению Лапину?

Тема: Трудовая дисциплина.

Задача 1. За успешное выполнение сложного задания, заместитель директора по финансам ООО «Лунный свет» Занозов был награжден ценным подарком, и ему была объявлена благодарность.

Может ли работодатель применить сразу два вида поощрений? Какие виды поощрений предусмотрены трудовым законодательством?

Задача 2. Библиотекарь ПТУ Тряпкина распивала спиртные напитки и курила вместе с учеником 11 класса Абрамовичем около здания школы. Директор ПТУ Богомолов был возмущен подобными действиями, объявил Тряпкиной выговор и уволил ее по п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Правомерны ли действия Директора ПТУ? Каков порядок применения дисциплинарных взысканий? Обоснуйте законность (незаконность) применения к Тряпкиной увольнения в качестве дисциплинарного взыскания.

Задача 3. Артистка Русского драматического театра Семечкина проработала в театре более 20 лет, за этот период участвовала более, чем в 30 спектаклях. Председатель профсоюзного комитета Духоплавов обратился с предложением к директору театра о награждении ее званием "Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики" и поощрении ценным подарком.

Какой ответ даст директор театра? Каков порядок присвоения почетных званий в Удмуртской Республике? Какими нормативно-правовыми актами регламентируется порядок присвоения почетных званий в Удмуртской Республике?

Задача 4. Помощник водителя дрезины Воркутинской железной дороги Зайчиков вышел на работу 21.03.2021 г. в состоянии алкогольного опьянения, о чем был составлен соответствующий акт. От прохождения медицинского освидетельствования он отказался. На следующий день от него потребовали дачи письменных объяснений. 24.03.2021 г. письменные объяснения он дал, указав, что перед работой выпил только пиво, а его действия не привели ни к аварии, ни к иным серьезным последствиям. Посчитав его доводы неубедительными, начальник Воркутинской железной дороги издал приказ о лишении Зайчикова удостоверения помощника водителя на срок два месяца.

Зайчиков оспорил данное дисциплинарное взыскание в суде.

Определите подведомственность и подсудность данного спора. Правомерны ли действия начальника железной дороги? Какие виды взысканий предусмотрены за нарушение трудовой дисциплины работников железнодорожного транспорта? Укажите вид юридической ответственности.

Задача 5. В ООО «ОРИОН» предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий и мер поощрений:

- 1) Замечание.
- 2) Штраф.
- 3) Объявление неполного служебного соответствия.
- 4) Увольнение.
- 5) Лишение почетного красного знамени передовика.
- 6) Увольнение.
- 7) Выплата премии .
- 8) Предоставление дополнительного отпуска в размере 3 дней.
- 9) Награждение красными шароварами.
- 10) Досрочное снятие дисциплинарного взыскания.
- 11) Награждение бесплатной путевкой в профилакторий «Ласточка».

Дайте правовую оценку на предмет соответствия действующему законодательству.

Задача 6. Главный бухгалтер ООО «Трудный путь» Тунцова несколько раз опоздала на работу, о чем были составлены соответствующие акты. Директор издал приказ о наложении дисциплинарного взыскания - выговора. После налоговой проверки выяснилось, что в организации не организован бухгалтерский учет: нет необходимой бухгалтерской документации, а годовой баланс не составлен в срок. Не дождавшись окончания проверки, директор ООО «Трудный путь» издал приказ о лишении Тунцовой квартальной премии, кроме того, ей был перенесен отпуск с июля месяца на сентябрь месяц, не предоставлен дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, не выплачены дивиденды. Через неделю Тунцова была уволена по п.5 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия директора ООО?

Задача 7. На судью федерального суда Суханкину за то, что она якобы по псевдонимом Правдина составляла и направляла письма в квалификационную коллегию судей с указанием ошибок, допущенных другими судьями, было наложено дисциплинарное взыскание в виде досрочного прекращения полномочий судьи с лишением второго квалификационного класса. В подтверждение совершения дисциплинарного проступка квалификационная коллегия судей сослалась на результаты служебной проверки, проведенной по просьбе председателя квалификационной коллегии судей. В рамках служебной проверки из кабинета судьи в ее отсутствие и без ее согласия 12 апреля 2021 года был изъят системный блок персонального служебного компьютера. Согласно справке подписанной помощником председателя суда и главным специалистом отдела правовой информатизации, систематизации и кодификации законодательства, анализа и обобщения судебной практики этого же суда на жестком диске системного блока был обнаружен файлы с содержанием фрагментов писем направленных председателю квалификационной коллегии судей.

Правомерны ли действия квалификационной коллегии судей? Какие виды дисциплинарных взысканий могут быть наложены на судей, каков порядок их применения?

Задача 8. Накануне празднования Нового года, 31 декабря, руководство ООО «Форсайт» организовало выезд работников во время рабочего дня в развлекательный центр для игры в боулинг. После этого Голубков и Перышкин оказались в состоянии алкогольного опьянения. Директор обратился с вопросом к юристу о возможности привлечения указанных лиц к дисциплинарной ответственности.

Подготовьте ответ юриста.

Задача 9. Секретарю Длинноноговой директор ООО «Самоцветы» выдал разовую доверенность на получение в ООО «Цвет камыsha» картину известного художника. После получения картины, Длинноногова зашла в кафе, откуда картина и была похищена. Директор объявил выговор и взыскал с Длинноноговой стоимость картины в полном объеме.

Длинноногова обратилась в суд. В судебном заседании выяснилось, что директор не хотел объявлять ей выговор, но юрист ООО «Самоцветы» объяснил ему, что директор обязан наложить дисциплинарное взыскание, кроме того, приказ был объявлен ей под роспись лишь через 34 дня после совершения кражи.

Решите дело. Возможно ли одновременно привлечь работника и к материальной и к дисциплинарной ответственности?

Тема: Правовое регулирование охраны труда.

Задача 1. Операторы вычислительного центра, использующие персональную вычислительную технику, обратились к работодателю с просьбой о сокращении продолжительности рабочего дня. Работодатель отказал в удовлетворении указанной просьбы, но ввел дополнительные оплачиваемые перерывы в работе и ограничил время работы непосредственно с видеотерминалами.

Правильное ли решение принято работодателем? Дайте аргументированный ответ.

Задача 2. Обжигальщик керамических изделий Костров приказом генерального директора ОАО «Стройфарфор» переведен на должность транспортировщика вагонов с окладом значительно ниже оклада обжигальщика. Основанием для перевода послужили результаты периодического медицинского осмотра, выявившего у работника наличие медицинских противопоказаний для выполнения работ обжигальщика. Костров не согласился с переводом и потребовал предоставления ему равноценной работы и сохранения среднего заработка за все время, пока решается вопрос о его переводе, поскольку считал, что невыполнение им работы имеет место не по его вине.

Проанализируйте данную ситуацию и разрешите ее по существу.

Задача 3. На запрос санитарного врача Госсанэпиднадзора РФ о гигиенической характеристике красок, используемых при малярных работах, работодатель не представил требуемой информации, объясняя это тем, что поставщик красок отказывается сообщить необходимые сведения, ссылаясь на коммерческую тайну. Санитарный врач вручил работодателю предписание о запрете использования красок при производстве работ.

Правомерно ли решение санитарного врача и не превысил ли он своих должностных полномочий?

Задача 4. Рабочие Волков и Зайцев обратились к администрации цеха с просьбой заменить им старую спецодежду на новую в связи с истечением срока ее носки. Им объяснили, что данный срок не истек, так как Волков два месяца находился в командировке, а Зайцев 3,5 месяца болел. Кроме того, они были в отпуске по 42 дня каждый. Вернуться к вопросу рабочим предложили по истечении указанных сроков.

Права ли администрация цеха?

Задача 5. В связи с увеличением цен на бензин и недостатком средств администрация завода приняла решение завозить молоко для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, один раз в неделю (недельную норму), а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Правомерно ли такое решение администрации? Кем устанавливаются нормы бесплатной выдачи молока? Возможна ли замена молока компенсационными выплатами?

Задача 6. При разгрузке лесоматериалов на стропальщика лесоперевалочной базы Дровосекова с вагона свалилось бревно. В результате полученной травмы Дровосеков длительное время находился на стационарном лечении, по окончании которого он был признан инвалидом в результате обострившейся гипертонической болезни. Дровосеков потребовал выдать ему акт о несчастном случае на производстве. Однако администрация базы ему в этом отказалась, мотивируя свой отказ тем, что он до несчастного случая также страдал гипертонической болезнью и что частичная утрата трудоспособности произошла именно вследствие этого заболевания, а не в результате полученной травмы.

Дайте оценку правомерности требования работника.

Разрешите ситуацию по существу.

Задача 7. Химик-аналитик Пугачева была обязана пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что приказом директора ей был объявлен выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Пугачевой в руках взорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли работодатель ответственность за этот несчастный случай? Какие действия работодатель должен предпринять? Решите ситуацию по существу.

Задача 8. Государственный инспектор по охране труда, обнаружив при проверке грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи на производстве, принял следующие решения:

- 1) опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- 2) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 раза превышает допустимые нормы (пределы);
- 3) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
- 4) потребовать от директора увольнения инженера по технике безопасности как не соответствующего занимаемой должности;
- 5) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда? Дайте мотивированные ответы по каждому случаю.

Задача 9. Смолкина, имеющая ребенка в возрасте до 1,5 лет, в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с отдаленностью своего места жительства от организации, где она работала. По истечению указанного периода она потребовала от директора организации уплаты ей за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время или удлинить ей отпуск на количество дней, которые в сумме составили перерывы, отведенные на кормление ребенка. В удовлетворении ее требований было отказано.

Смолкина обратилась в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам? Дайте оценку правомерности требований работницы.

Задача 10. Старший инженер по технике безопасности ООО «Строитель» Ушаков был уволен по сокращению штатов. Не согласившись с увольнением, он обратился с иском о восстановлении на работе в суд, указав в заявлении, что является единственным специалистом по охране труда в организации, где занято более 280 работников, 80 из которых непосредственно трудятся в условиях повышенной опасности. Фактическая ликвидация обществом собственной службы безопасности труда не соответствует Конституции РФ, законодательству об охране труда и общему смыслу правового регулирования труда в России. Одновременно в заявлении было указано, что общество на протяжении трех последних лет не выделяет средств на охрану труда, обучение безопасности труда проводится лишь после настоятельных требований Ушакова и только в связи с конкретными фактами производственных нарушений.

В настоящее время обязанности по обеспечению безопасности труда возложены на руководителей подразделений, которые не имеют представления об этой работе. В организации принят коллективный договор, предусматривающий обязанности службы охраны труда и лично ее руководителя Ушакова. Профсоюзная организация в ООО «Строитель» отсутствует.

Есть ли нарушения в действиях руководителя ООО «Строитель»?

Ваше мнение по иску Ушакова. Дайте аргументированный ответ.

Тема: Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Задача 1. Иванова была принята на работу, на должность кассира в организацию оптово-розничной торговли. Договор о полной материальной ответственности с Ивановой заключен не был. По истечении месяца работы на Иванову были возложены дополнительные обязанности заведующего кассой в связи с отбытием в длительную командировку исполняющего данные обязанности работника. Исполнение обязанностей зав. кассой было возложено на Иванову приказом по организации, с которым она была ознакомлена под роспись. По вине второго кассира Петровой, произошла недостача денежных средств. На Иванову солидарно в полном объеме была возложена материальная ответственность за обнаруженную недостачу. Кроме того, вместе с наличными денежными средствами были также похищены драгоценности, принадлежащие Директору организации, хранившиеся в сейфе по просьбе директора.

Разрешите сложившуюся ситуацию. Необходимо обосновать свой ответ с точки зрения права.

Задача 2. Директор предприятия поручил водителю доставить в больницу работника, получившего производственную травму. При препровождении больного водитель совершил дорожно-транспортное происшествие, в результате которого был причинен ущерб автомобилю в сумме 20 000 рублей. По факту совершения ДТП водитель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 500 рублей.

Будет ли работник нести материальную ответственность за причинение ущерба организации? Изменится ли размер материальной ответственности в том случае, если с водителем не был заключен договор о полной материальной ответственности?

Задача 3. Иванова была принята на работу зав. складом и с ней был заключен договор о полной материальной ответственности. По истечении 6 месяцев на складе была проведена инвентаризация, в результате которой была обнаружена недостача материала на сумму 200 000 рублей. Приказом по предприятию с Ивановой была взыскана недостающая сумма. Иванова обратилась в суд с иском о возврате неправомерно удержаных денежных средств. В своем исковом заявлении она указала, что при принятии ее на работу, работодателем не была проведена инвентаризация имущества находящегося на складе с участием прежнего работника.

Разрешите сложившуюся ситуацию. Необходимо провести анализ ситуации и дать мотивированный ответ со ссылками на нормы права.

Задача 4. Относится ли к прямому действительному ущербу:

- 1) обнаруженная в конце рабочего дня недостача в кассе предприятия;
- 2) утерянные кондуктором проездные билеты;
- 3) взысканная судом с организации сумма причиненных ее работником убытков;
- 4) суммы оплаты за вынужденный прогул;
- 5) недостающая сумма от запланированной, но неполученной организацией выручки за розничную реализацию продукции;
- 6) уплаченная организацией по решению ИМНС сумма штрафа;
- 7) расходы на ремонт испорченного имущества;
- 8) сумма выплаченной компенсации морального вреда.

Задача 5. В гардеробе кафе «Пилигрим» по халатности гардеробщицы Кожевниковой украдена сданная на хранение шуба. Администрация кафе уплатила потерпевшей Валеевой - 10 000 рублей (с учетом степени износа шубы). Директор кафе потребовала от гардеробщицы Кожевниковой внести в кассу предприятия выплаченную сумму потерпевшей или дать согласие на удержание этих денежных средств из ее

зарплаты. В своем объяснении по поводу произошедшего инцидента Кожевникова указала, что требования администрации считает незаконными по следующим основаниям:

- 1) с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности;

- 2) администрация не создала надлежащих условий для работы, так как на период перерыва для отдыха и питания ее никто не заменял.

Администрация не признала уважительными доводы Кожевниковой и произвела своим распоряжением удержание из ее заработной платы 3 500 рублей. Месячный оклад Кожевниковой – 5 000 рублей.

Кожевникова обратилась в суд.

К какому виду материальной ответственности Кожевникова может быть привлечена? Каков порядок возмещения ущерба? В каких размерах возможно удержание при каждой выплате зарплаты?

Тема: Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Задача 1. Столляр Пиголкин обратился в комиссию по трудовым спорам в ООО «Луч» в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, оказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Пиголкин писал, что если не дают отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере. Однако комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы работодатель в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через 1 месяц.

Сформулируйте правовую оценку решению КТС. В какой срок столяр Пиголкин может обратиться в суд?

Задача 2. Ректор Ставропольского Государственного Университета, просматривая поступившую за неделю служебную почту, обнаружил 4 заявления граждан о приеме на работу: на должность лаборанта, преподавателя кафедры социологии, председателя профкома, проректора по учебной работе.

Путем совершения каких организационно-правовых действий возможно занятие названных должностей? Сформулируйте нормативно-правовое обоснование.

Влияет ли способ возникновения индивидуального трудового правоотношения на подведомственность индивидуального трудового спора?

Задача 3. Губернатор Ставропольского края, издал постановление об освобождении от должности начальника Управления внутренних дел края и о назначении на нее другого лица. Однако освобожденный начальник УВД, не согласился с постановлением, заявив что его назначил министр внутренних дел России и поэтому он будет продолжать исполнять обязанности начальника УВД до приказа министра о его освобождении.

Законны ли действия начальника УВД и губернатора Ставропольского края? Каким образом может быть решено дело?

Задача 4. По поручению начальника цеха ООО «Русь» токарь - росточник 6-го разряда Ляхов (сдельная оплата труда) в течение месяца выполнял работу, тарифицируемую по 4-ому разряду. Заработную плату ему определяли по фактически выполняемой работе. Он потребовал оплатить межразрядную разницу, администрация ООО «Русь» отказалась. На предприятии есть КТС.

Определите подведомственность спора. Решите дело.

Задача 5. Ласточкина работа администратором гостиницы «Уют» и была уволена 20 февраля 2021 года по п.5 ст.81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых

обязанностей. В суде, куда она обратилась с иском о восстановлении на работу было установлено: 20 января 2021г. в отношении Ласточкиной было применено дисциплинарное взыскание – выговор; 19 февраля 2021г. она опоздала на работу на 2 часа, по причине поломки будильника.

Задача 6. Правительство СК своим распоряжением уволило Главу муниципального образования (с. Татарка) по п.10 ст.81 ТК РФ. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Подведомственен ли данный иск суду?

Существуют ли особенности рассмотрения трудовых споров у этой категории наемных работников?

Задача 7. Два работника за 3 часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили пива с ликером. Один решил идти домой, а второй вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, но был остановлен начальником отдела кадров. О появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения был составлен акт.

Оцените правовые последствия действий данных работников.

Тема: Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения.

Задача 1. Инженер завода Шишкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Иск Шишкина был удовлетворен, однако директор предприятия дал указание службам завода не пропускать Шишкина на территорию организации, а также не выплачивать ему компенсацию за время вынужденного прогула, мотивируя это тем, что решение суда первой инстанции было обжаловано им в кассационном порядке.

Решите дело. Каков порядок исполнения судебных решений по индивидуальным трудовым спорам?

Задача 2. Столляр Иванов обратился в комиссию по трудовым спорам в ООО «Луч» с заявлением, в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, отказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Иванов указал, что если ему не дают отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере.

Однако комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы работодатель в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через один месяц.

Дайте правовую оценку решению КТС. В какой срок столяр Иванов может обратиться в суд?

Задача 4. Заместитель начальника цеха по ремонту холодильников обратился в КТС завода с заявлением об отмене приказа директора, которым ему был объявлен выговор за не обеспечение выполнения срочного заказа. Секретарь КТС отказалась принимать у него заявление, пояснив, что в КТС могут обращаться только рядовые работники. Поскольку заявитель является руководящим работником, он должен свой трудовой конфликт решать в порядке подчиненности.

Дайте правовую оценку действиям секретаря КТС.

Задача 5. Соколова по договоренности с директором средней школы убирала помещение школы. Оплата работы Соколовой производилась в конце каждого месяца по

счетам. Проработав два с половиной года, она потребовала предоставления ей очередного отпуска за текущий рабочий год и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска (за два рабочих года). Директор школы отказался удовлетворить требования Соколовой, заявив, что оплата ее работы производилась по счетам, которые она писала ежемесячно. Соколова обратилась в комиссию по трудовым спорам (КТС). В каких правоотношениях со школой находится Соломатина и какое решение должна принять КТС?

Задача 6. В связи с нарушениями условий коллективного договора – это длительная не выплата заработной платы работникам, профсоюзный комитет провел собрание трудового коллектива, на котором было принято решение о начале через две недели бессрочной забастовки. Протокол собрания был передан руководителю организации.

Через две недели работники вышли на работу, но приступить к исполнению обязанностей отказались. Руководитель организации обратился с иском в суд о признании забастовки незаконной, так как были нарушены примирительные процедуры разрешения коллективного трудового спора. Кроме того, в связи с остановкой организации ставился вопрос и о возмещении убытков со стороны профсоюзной организацией.

Что такое коллективный трудовой спор и порядок его разрешения? Правомерно ли принятие решения на собрании трудового коллектива? Дайте правовую оценку действиям профсоюзного комитета и руководителя организации. Решите дело.

Тема: Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Задача 1. Сергеева, воспитывающая шестилетнего ребенка без мужа, систематически опаздывала на работу, допускала прогулы и появление на работе в нетрезвом виде. При этом она оправдывала свое поведение трудностями жизни одинокой матери. При проведении мероприятий по сокращению штата её должность была сокращена, а Сергеева уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка. При выдаче Сергеевой трудовой книжки начальник отдела кадров сказал ей, чтобы она не обращалась никуда с жалобой, поскольку ее нарушения трудовой дисциплины зафиксированы в деле и она давно заслужила увольнения.

Оцените законность увольнения Сергеевой.

Задача 2. На заседании совета директоров ООО «Кристалл» 15 мая 2019 г. новым генеральным директором был избран Бабаев. Приступив к своим обязанностям, он издал приказ об увольнении прежнего директора Уколова на основании п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – за продажу 7 мая прошлого года пяти легковых автомобилей ЗАО по ценам ниже рыночной. Уколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Он указал, что срок его трудового договора истекает только 25 декабря текущего года. Никаких противоправных действий, которые могли бы послужить основанием к досрочному расторжению трудового договора, он не совершал, сочная продажа автомобилей была вызвана необходимостью рассчитаться с работниками по заработной плате.

Решите дело.

Задача 3. Инвалид II группы Киселева заключила с издательством «Урал» трудовой договор о выполнении работы на дому. По поручению издательства она печатала рукописи на собственном компьютере; оплата производилась ежемесячно из расчета 10 руб. за страницу. Однажды, увидев по телевидению передачу о льготах инвалидов в сфере труда, Киселева потребовала оплатить ей сверхурочную работу, поскольку, не зная об установлении для инвалидов сокращенного рабочего времени, она ежедневно работала по 8 часов. Женщина заявила так же требование о компенсации ей расходов на электроэнергию.

Подлежат ли удовлетворению требования Киселевой? Имеет ли она право привлекать к выполнению работы свою 13-летнюю dochь?

Задача 4. Директор авиапредприятия издал приказ, обязывающий всех работников пройти дактилоскопию. Профсоюз работников гражданской авиации заявил, что это является нарушением прав личности, и призвал работников предприятия к забастовке. Некоторые сотрудники отказались проходить процедуру дактилоскопии и не вышли на работу.

Дайте правовую оценку действиям директора, профсоюза, работников.

**ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СТАВРОПОЛЬСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
Н.А. Авакова
«__» 20__г

**3. Комплект оценочных средств для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине ОП.11 Трудовое право**

Форма аттестации - экзамен

40.02.02 Правоохранительная деятельность

**Рассмотрено на заседании
цик洛вой комиссии
«Общеобразовательных, правовых и
коммерческих дисциплин»
Протокол № __ от __ __ 20__г.
Председатель цикловой комиссии
Л.Ф. Магомедова**

**Рассмотрено на заседании
циклической комиссии**

Протокол № ____ « ____ » 20 г.
Председатель комиссии _____

3.1 Перечень вопросов и типовых практических заданий для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине ОП.11 Трудовое право

**Перечень вопросов для подготовки к экзамену по дисциплине
ОП.11 Трудовое право**

1. Понятие, предмет трудового права. Метод трудового права, его признаки. Система трудового права в РФ. Понятие и особенности метода трудового права.
2. Цели, задачи и функции трудового законодательства.
3. Основные принципы трудового права (отрасли права и ее правовых институтов).
4. Дифференциация правового регулирования в сфере труда, критерии дифференциации.
5. Понятие дискриминации в сфере труда. Правовые последствия дискриминации.
6. Понятие принудительного труда и ситуации, относящиеся к принудительному труду.
7. Система отрасли трудового права. Трудовое законодательство и иные акты содержащие нормы трудового права.
8. Источники трудового права: понятие, особенности и соотношение. Классификация источников трудового права. Конституция Российской Федерации, как важнейший источник трудового права.
9. Действие нормативных актов о труде по кругу лиц, во времени и пространстве.
10. Понятие и классификация субъектов. Граждане, организации, трудовые коллективы, профсоюзные органы как субъекты трудового права. Правовое положение профсоюзов в сфере труда, их задачи и функции, гарантии прав и ответственность.
11. Трудовые правоотношения: понятие, основные черты, отличие трудовых отношений от иных отношений по поводу труда.
12. Основания возникновения трудовых отношений. Влияние оснований возникновения трудового правоотношения на его изменение и прекращение.
13. Работники как субъекты трудового права.
14. Работодатели как субъекты трудового права.
15. Правовое положение, роль и функции профсоюзов в сфере труда.
16. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, уровни и формы.
17. Стороны социального партнерства и их представители.
18. Коллективные договоры и соглашения: понятие, значение, содержание.
19. Порядок заключения и действия коллективных договоров и соглашений.
20. Правовой статус безработного: понятие, права, обязанности, гарантии, ответственность.
21. Трудовой договор: понятие и отличие от смежных гражданско-правовых соглашений.
22. Стороны и содержание трудового договора. Виды условий трудового договора.
23. Виды трудовых договоров по сроку действия. Основания заключения срочного трудового договора.
24. Порядок и форма заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу и гарантии при его заключении.
25. Испытание при приеме на работу, его юридическое значение.
26. Аттестация работников и ее правовое значение.
27. Трудовые книжки и другие документы, связанные с работой, порядок их оформления и выдачи.
28. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

29. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
30. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
31. Особенности регулирования труда руководителей организаций.
32. Особенности регулирования труда совместителей.
33. Особенности регулирования труда сезонных работников, и работников заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев.
34. Особенности регулирования труда педагогических работников.
35. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
36. Законодательство о государственной и муниципальной службе. Особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих.
37. Правовое положение лиц с пониженной трудоспособностью в сфере труда.
38. Перевод на другую работу и перемещение. Виды переводов.
39. Временные переводы на другую работу (ст. 72-2 ТК РФ).
40. Изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).
41. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизации (ст. 75 ТК РФ).
42. Отстранение работника от работы и его правовые последствия.
43. Общие основания прекращения трудового договора.
44. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
45. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям не связанным с виновными действиями работника (ст. 81 пп. 1-4, 11-13 ТК РФ).
46. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае нарушения работником трудовых обязанностей (ст. 81 пп. 5-10 ТК РФ).
47. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
48. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
49. Дополнительные основания прекращения трудового договора для отдельных категорий работников.
50. Порядок оформления прекращения трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
51. Защита персональных данных работника: понятие персональных данных и порядок работы с ними (получение, хранение, передача).
52. Понятие и виды рабочего времени.
53. Режим рабочего времени: понятие, порядок установления и виды.
54. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
55. Понятие и виды времени отдыха.
56. Ежегодные оплачиваемые отпуска: виды, право на отпуск, продолжительность.
57. Порядок предоставления, использования ежегодных отпусков, перенесения и продления.
58. Отпуска без сохранения заработной платы.
59. Оплата труда: понятие, правовое регулирование, государственные гарантии по оплате труда.
60. Понятие заработной платы. Структура заработной платы. Доплаты и надбавки к заработной плате.
61. Система оплаты труда. Тарифные системы оплаты труда.
62. Оплата труда в особых условиях.
63. Средний заработок и порядок его исчисления.

64. Порядок выплаты заработной платы, удержания из заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.
65. Понятие и виды гарантий и компенсаций в сфере труда.
66. Правовое регулирование служебных командировок. Понятие и их отличие от переводов в другую местность и иных служебных поездок. Гарантии и компенсации при направлении работников в командировку.
67. Дисциплина труда: понятие и содержание. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
68. Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству, ее виды. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.
69. Поощрения работников за труд. Правовое регулирование представления к государственным наградам.
70. Понятие, виды и содержание ученического договора.
71. Трудовые гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
72. Понятие и содержание охраны труда. Нормы и правила по охране труда.
73. Правовое положение работников и работодателей в сфере охраны труда.
74. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
75. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и условия ее поступления.
76. Материальная ответственность работодателя перед работником: основания и порядок возмещения ущерба.
77. Материальная ответственность работника за ущерб, ее отличие причиненный работодателю, ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
78. Виды материальной ответственности работника и их характеристика.
79. Договоры о полной материальной ответственности: виды, значение, порядок заключения.
80. Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания.
81. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы надзора и контроля в сфере труда.
82. Полномочия органов федеральной инспекции труда по осуществлению надзора и контроля в сфере труда.
83. Ответственность за нарушение законодательства о труде.
84. Защита трудовых прав и свобод. Способы защиты.
85. Понятие и виды трудовых споров.
86. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке. Подведомственность и подсудность трудовых споров.
87. Комиссии по трудовым спорам: порядок образования, компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС. Обжалование и исполнение решений КТС.
88. Правовые последствия незаконного увольнения и перевода работника. Вынужденный прогул. Удовлетворение денежных требований работника.
89. Понятие и основание возникновения коллективных трудовых споров. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
90. Правовое регулирование забастовки: понятие, порядок ее проведения. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки и последствия их проведения.

Перечень типовых практических заданий для подготовки к экзамену

1. В магазине «Агат» (закрытое акционерное общество), учредителями которого являются 3 человека (директор и два его заместителя), продавцы систематически привлекались к сверхурочным работам и работам в выходные дни без дополнительной оплаты и компенсации. Продавец Никитина, обучающаяся в вузе, имеющем государственную аккредитацию, не получала учебные отпуска, предусмотренные трудовым законодательством. При этом директор ссылался на то, что предприятие негосударственное, следовательно, нормы трудового права на его работников не распространяются.

Законны ли действия директора магазина? Как работники могут защитить свои права?

2. Маркова по устной договоренности работала в семье Лазаревых. По истечении 8 месяцев работы она попросила предоставить ей отпуск, однако ей в этом было отказано. При этом Лазаревы заявили, что письменно трудовые отношения не оформлены, предоставление отпуска не было согласовано, а нормы трудового законодательства не распространяются на лиц, работающих у граждан.

Обосновано ли требование Марковой и заявление Лазаревых?

Какими нормами регулируется труд работников, работающих у физических лиц?

Изменится ли решение, если трудовые отношения были надлежащим образом оформлены?

3. Лужина, работавшая продавцом в ларьке, привлекала к работе свою dochь, которая иногда работала вместе с матерью, а иногда – заменяла в ее отсутствие. Директор магазина объявил Лужиной выговор за нарушение трудовой дисциплины и запретил привлекать к работе постороннее лицо. При этом директор сослался на ст. 56 ТК, обязывающую, работника лично выполнять трудовые обязанности.

Законны ли действия директора магазина?

Вправе ли работник перепоручать выполнение своих трудовых обязанностей другому лицу?

4. В газете «Центр-плюс» было помещено объявление о приглашении на работу товароведа. Требования: мужчина, возраст 25-28 лет, высшее образование, опыт работы в коммерческих структурах, знание иностранного языка. Дайте правовую оценку данного объявления.

5. Винников работал подсобным рабочим магазина по устной договоренности с его директором. В процессе работы он неоднократно просил директора оформить трудовые отношения, однако директор уклонялся от заключения трудового договора. Законны ли действия директора магазина?

Как Винников может защитить свои права?

6. Фроловой было отказано в приеме на работу в ООО «Веретено» по мотиву ее несоответствия установленным работодателем требованиям (требовался мужчина в возрасте до 30 лет). Фролова потребовала письменно мотивировать отказ в приеме на работу. Генеральный директор ООО заявил, что он не обязан письменно мотивировать отказ и что он обладает правом подбора кадров.

Законы ли действия директора ООО? Как следует поступить Фроловой?

7. С Марковым был заключен трудовой договор о приеме на работу в качестве кладовщика. Днем начала работы было указано 20 декабря. Однако 20 декабря Марков к работе не приступил и никакой информации о себе не давал. Только 28 декабря он

сообщил, что 15 декабря заболел и по этой причине к работе не приступил. 22 декабря работодатель аннулировал трудовой договор с Марковым и в связи с этим отказал ему в оплате больничного листка, который Марков представил.

Законны ли действия работодателя?

8. При заключении трудового договора со старшим бухгалтером Ворониной, директор магазина установил ей испытание продолжительностью 2 месяца. По истечении этого срока директор продлил испытание еще на месяц, ссылаясь на ст. 70 ТК, в соответствии с которой, испытание может быть установлено сроком до трех месяцев.

Воронина возражала против продления испытания, заявив, что испытание устанавливается только при заключении трудового договора и впоследствии продлеваться не может. Кто прав? Изменится ли решение, если Воронина даст согласие на продление срока испытания?

9. 17-летней Максимовой было отказано в приеме на работу продавцом отдела магазина. Директор обосновал отказ тем, что в отделе, где требуется продавец, реализуются спиртные напитки, табачные изделия, пиво. Кроме того, продавцу приходится поднимать и передвигать тяжести, превышающие нормы подъема тяжестей несовершеннолетними.

Правильны ли действия директора магазина?

Каковы особенности приема на работу несовершеннолетних?

10. При заключении трудового договора с Медведевым индивидуальный предприниматель Ершов потребовал предъявить ему следующие документы:

- паспорт
- справку с места жительства о регистрации
- трудовую книжку
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
- ИНН
- документ воинского учета.

Медведев представил все документы, кроме трудовой книжки, заявив, что она была у него украдена. Законны ли требования Ершова? Вправе ли Ершов отказать Медведеву в приеме на работу вследствие отсутствия у него трудовой книжки?

11. Администратор ресторана Тарасова по приказу директора была переведена на ту же должность в другой зал ресторана. Тарасова возражала против перевода, ссылаясь на то, что существенно меняются условия её труда – зал, для работы в котором она переводится, обслуживает иностранных туристов и работает круглосуточно. Директор пообещал увеличить Тарасовой заработную плату за работу в ночное время, но она на перевод не согласилась.

Директор обратился к юристу с вопросом – вправе ли он перевести Тарасову без её согласия?

Сформулируйте ответ юриста.

12. Продавцы ООО «Пассаж» приказом директора были направлены на разгрузку вагона с косметическими товарами, так как трое грузчиков из-за болезни не вышли на работу. Продавцы отказались выполнить приказ, вследствие чего произошел простой вагонов, причинивший ущерб ООО «Пассаж». Директор ООО наложил на продавцов дисциплинарные взыскания и обязал возместить причиненный предприятию материальный ущерб. Продавцы обжаловали действия директора. Обоснована ли жалоба продавцов?

13. Бухгалтер Соколова 15 февраля 2020 г. была переведена на должность старшего бухгалтера на время болезни Суворовой. 5 апреля Соколова обратилась к администрации с просьбой освободить ее от замещения. Просьба ее не была удовлетворена, и она выполняла обязанности старшего бухгалтера до 20 апреля 2020 г. В январе 2021 г. Соколова вновь была переведена на должность заболевшей Суворовой сроком на один месяц, но от перевода она отказалась.

Законны ли действия работодателя?

14. Гр. Погосов продал принадлежащий ему магазин (ООО) гр. Фадееву.

Фадеев обратился в юридическую консультацию со следующими вопросами:

- имеет ли он как новый собственник право увольнять работников, работавших при прежнем собственнике?
- вправе ли работники увольняться по своей инициативе в связи со сменой собственника?

Ответьте на поставленные вопросы.

15. Главный бухгалтер ООО «Фортуна» Федоров был уволен «за нарушение основ бухгалтерского учета и недостойное поведение». Он обратился в суд с иском об изменении формулировки «увольнение» на «увольнение по собственному желанию». Какое решение должен вынести суд?

16. Инспектор отдела кадров Сурикова была подвергнута дисциплинарному взысканию за разглашение персональных данных работников организации, известных ей как работнику кадровой службы. Через пять месяцев она вновь допустила аналогичное нарушение, за что была уволена по п. 5 ст. 81 ТК. Сурикова обжаловала увольнение в суд, указав в заявлении, что трудовой дисциплины она не нарушала и не допускала невыполнения или ненадлежащего выполнения своих трудовых обязанностей. Увольнение, кроме того, произведено без учета мнения профсоюзного органа. Какое решение вынесет суд?

17. 5 апреля 2019 г. Жуковский подал заявление об увольнении по собственному желанию. 8 апреля он совершил прогул, за который был уволен по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК. Жуковский обратился в суд с иском об изменении формулировки увольнения на «собственное желание», мотивируя это тем, что он не прогуливал, а искал работу, для чего, по его мнению, и существует срок предупреждения об увольнении. Подлежит ли удовлетворению иск Жуковского?

18. 15 ноября 2019 г. Никифоров подал заявление работодателю – индивидуальному предпринимателю Андреевой об увольнении по собственному желанию. Андреева обратилась к юристу за консультацией по следующим вопросам:

- с какого числа трудовой договор с Никифоровым должен быть расторгнут?
- как правильно оформить увольнение?
- какой день считается днем прекращения трудового договора?
- когда нужно выдать Никифорову трудовую книжку и произвести с ним расчет?
- в каких случаях работодатель несет ответственность за задержку выдачи трудовой книжки и в чем эта ответственность заключается?

Сформулируйте ответы юриста на все поставленные вопросы.

19. Из 8 сотрудниц бухгалтерии ООО «Пристань» пятеро имеют детей в возрасте до 14 лет. Все пятеро потребовали от работодателя установить им режим работы с неполным рабочим временем. Работодатель отказал, объяснив, что при такой их работе бухгалтерия не справится со своими обязанностями. Он предложил женщинам самим решить вопрос о режиме с неполным рабочим временем только для двух работников.

Правильно ли поступил работодатель?

Какие категории работников вправе требовать установления им неполного рабочего времени?

20. Продавец мелкорозничной торговли Силина после очередного отпуска приказом директора была переведена на работу с неполной рабочей неделей (работа через день). Через шесть месяцев она подала заявление о предоставлении ей отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Однако директор подписал приказ об отпуске продолжительностью 14 календарных дней, обосновав тем, что Силина в течение года была занята на работе только половину рабочего времени.

Какие нарушения допущены директором?

В каких случаях допускается введение неполного рабочего времени по решению работодателя?

21. Товаровед Ерёмина в течение двух месяцев участвовала в проведении инвентаризации во внебоцее время, а затем обратилась к директору магазина с заявлением об оплате сверхурочной работы. Ерёминой было отказано в оплате, поскольку она относится к категории работников с ненормированным рабочим временем.

Что такое режим ненормированного рабочего времени?

Правомерен ли отказ директора?

22. Повар ресторана Квасков обратился к директору с просьбой предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы на три дня в связи с рождением сына. Директор отказал в просьбе, ссылаясь на то, что в данный момент много заказов на обслуживание иностранных туристов.

Каков порядок предоставления работникам отпусков без сохранения заработной платы?

Законен ли отказ директора ресторана?

23. Петракова, проработавшая в магазине 5 месяцев, ушла в отпуск по беременности и родам. По окончании отпуска она обратилась к директору магазина с просьбой предоставить ей очередной отпуск на 28 календарных дней. Директор отказал ей в этом, сославшись на то, что она ещё не приобрела право на ежегодный отпуск.

Какие периоды входят в стаж работы, дающий право на отпуск?

Какие категории работников пользуются льготами при предоставлении отпусков?

Законен ли отказ директора?

24. Экономист ООО «Луч» Брагина приказом директора была отзвана из отпуска. В приказе было оговорено, что неиспользованная часть отпуска присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Какие нарушения допущены директором? Изменится ли решение, если Брагина беременна?

25. Для предотвращения массового сокращения продавцов в связи со сдачей в аренду части помещений магазина и сокращением вследствие этого количества рабочих мест работодатель ввёл для продавцов неполное рабочее время. Некоторые продавцы отказались работать на условиях неполного рабочего времени, мотивируя это тем, что у них уменьшится заработка и количество дней очередного отпуска. Они обратились к юристу со следующими вопросами:

- вправе ли работодатель вводить для работников неполное рабочее время и, если вправе, то каковы основания и порядок его введения?
- влияет ли режим неполного рабочего времени на правовое положение работника, в том числе на продолжительность отпуска и размер оплаты труда?

Сформулируйте ответ юриста.

26. Повар столовой Никифорова обратилась к директору с просьбой не предоставлять ей очередной отпуск, а заменить его денежной компенсацией в связи с тяжелым материальным положением. По этой же причине она попросила дать ей возможность работать в сверхурочное время в связи с болезнью повара Керимовой. Первую просьбу директор удовлетворил, во второй - отказал, ссылаясь на то, что не имеет права привлекать к сверхурочной работе женщину, имеющую ребенка в возрасте двух лет. Правильно ли поступил директор столовой?

27. Бухгалтер Климова 20 марта отсутствовала на работе. 21 марта она пришла на работу к началу рабочего дня. Отсутствие на работе 20 марта объяснила болезнью ребенка, к которому вызывала врача. Так как врач пришел поздно, а телефона в квартире нет, она не могла сообщить о случившемся на работу. Больничный листок Климова решила не выписывать, так как муж 21 марта вернулся с дежурства и сможет в течение трех дней оставаться с ребенком.

Директор посчитал объяснение Климовой неубедительным и 22 марта подписал приказ о вынесении ей строгого выговора с занесением в трудовую книжку.

Какие нарушения законодательства были допущены директором?

Как Климова может защищать свои права?

28. Приказом директора магазина «Свет» зав. отделом Купцовой за добросовестное отношение к труду была объявлена благодарность с занесением в трудовую книжку, выдана денежная премия и вручена почетная грамота. Выборный орган первичной профсоюзной организации потребовал от директора отменить благодарность и лишить Купцову денежной премии, поскольку три месяца назад ей был объявлен выговор за грубость по отношению к покупателям.

Какой установлен порядок применения мер поощрения на предприятиях и в организациях?

Правомерно ли поступил директор?

Законны ли требования выборного органа первичной профсоюзной организации и как на них должен отреагировать директор?

29. Машиниста локомотива Сомова за проезд на запрещающий сигнал светофора, что могло привести к аварийной ситуации, лишили права управления локомотивом и перевели кочегаром сроком на три месяца.

Виды дисциплинарной ответственности работников и их специфика.

Законно ли применение к Сомову указанного дисциплинарного взыскания?

30. Директор ООО «Выпечка» 20 февраля обратился к юристу со следующими вопросами:

- Какие основания увольнения работников относятся к дисциплинарным взысканиям?
- По какому основанию и в каком порядке он может уволить кассира Тихонова, обсчитавшего покупателя 15 февраля?

**Рассмотрено на заседании
циклической комиссии**

Протокол № ____ «____» 20 г.
Председатель комиссии _____

**Перечень наглядных пособий, справочных и нормативных документов,
разрешённых к использованию на промежуточной аттестации по дисциплине
ОП.11 Трудовое право**

1. Бланки документов

3.2. Задания для промежуточной аттестации в форме экзамена по дисциплине ОП.11Трудовое право

Задание № 1

1. Правовое регулирование забастовки.
2. Виды материальной ответственности работника и их характеристика.
3. На период испытательного срока работнику была установлена пониженная на 25% заработка плата относительно аналогичных должностей в организации. Работник посчитал, что его право на равную оплату за равный труд нарушено, и обратился в трудовую инспекцию. Сформулируйте ответ работнику.

Задание №2

1. Понятие рабочего времени, основные нормы рабочего времени.
2. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
3. Маркова по устной договоренности работала в семье Лазаревых. По истечении 8 месяцев работы она попросила предоставить ей отпуск, однако ей в этом было отказано. При этом Лазаревы заявили, что письменно трудовые отношения не оформлены, предоставление отпуска не было согласовано, а нормы трудового законодательства не распространяются на лиц, работающих у граждан.
Обосновано ли требование Марковой и заявление Лазаревых?
Какими нормами регулируется труд работников, работающих у физических лиц?
Изменится ли решение, если трудовые отношения были надлежащим образом оформлены?

Задание № 3

1. Принципы правового регулирования трудовых отношений в России.
2. Сокращенное и неполное рабочее время.
3. Лужина, работавшая продавцом в ларьке, привлекала к работе свою dochь, которая иногда работала вместе с матерью, а иногда – заменяла в ее отсутствие. Директор магазина объявил Лужиной выговор за нарушение трудовой дисциплины и запретил привлекать к работе постороннее лицо. При этом директор сослался на ст. 56 ТК, обязывающую, работника лично выполнять трудовые обязанности.
Законны ли действия директора магазина?
Вправе ли работник перепоручать выполнение своих трудовых обязанностей другому лицу?

Задание № 4

1. Понятие трудовых отношений.
2. Сверхурочная работа, работа в ночное время.
3. В газете «Вести» было помещено объявление о приглашении на работу товароведа. Требования: мужчина, возраст 25-28 лет, высшее образование, опыт работы в коммерческих структурах, знание иностранного языка. Дайте правовую оценку данного объявления.

Задание №5

1. Различия трудовых отношений и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда.
2. Режим рабочего времени, особые виды режима рабочего времени.
3. Винников работал подсобным рабочим магазина по устной договоренности с его директором. В процессе работы он неоднократно просил директора оформить трудовые отношения, однако директор уклонялся от заключения трудового договора. Законны ли действия директора магазина?
Как Винников может защитить свои права?

Задание № 6

1. Источники трудового права.
2. Учет рабочего времени, виды времени отдыха.
3. Фроловой было отказано в приеме на работу в ООО «Веретено» по мотиву ее несоответствия установленным работодателем требованиям (требовался мужчина в возрасте до 30 лет). Фролова потребовала письменно мотивировать отказ в приеме на работу. Генеральный директор ООО заявил, что он не обязан письменно мотивировать отказ и что он обладает правом подбора кадров.

Законы ли действия директора ООО? Как следует поступить Фроловой?

Задание № 7

1. Понятие и содержание коллективного договора, соглашения в области социально-трудовых отношений.
2. Работа в выходные и праздничные дни.
3. С Марковым был заключен трудовой договор о приеме на работу в качестве кладовщика. Днем начала работы было указано 20 декабря. Однако 20 декабря Марков к работе не приступил и никакой информации о себе не давал. Только 28 декабря он сообщил, что 15 декабря заболел и по этой причине к работе не приступил. 22 декабря работодатель аннулировал трудовой договор с Марковым и в связи с этим отказал ему в оплате больничного листка, который Марков представил.

Законны ли действия работодателя?

Задание № 8

1. Локальные нормативные акты как источники трудового права.
2. Понятие, формы и органы социального партнерства.
3. При заключении трудового договора со старшим бухгалтером Ворониной, директор магазина установил ей испытание продолжительностью 2 месяца. По истечении этого срока директор продлил испытание еще на месяц, ссылаясь на ст. 70 ТК, в соответствии с которой, испытание может быть установлено сроком до трех месяцев.

Воронина возражала против продления испытания, заявив, что испытание устанавливается только при заключении трудового договора и впоследствии продлеваться не может. Кто прав? Изменится ли решение, если Воронина даст согласие на продление срока испытания?

Задание № 9

1. Понятие и значение трудового договора, содержание трудового договора.
2. Ежегодные отпуска и их виды.
3. 17-летней Максимовой было отказано в приеме на работу продавцом отдела магазина. Директор обосновал отказ тем, что в отделе, где требуется продавец, реализуются спиртные напитки, табачные изделия, пиво. Кроме того, продавцу приходится поднимать и передвигать тяжести, превышающие нормы подъема тяжестей несовершеннолетними.

Правильны ли действия директора магазина?

Каковы особенности приема на работу несовершеннолетних?

Задание № 10

1. Срочные трудовые договоры.
2. Понятие заработной платы, порядок установления заработной платы.
3. При заключении трудового договора с Медведевым индивидуальный предприниматель

Ершов потребовал предъявить ему следующие документы:

- паспорт
- справку с места жительства о регистрации
- трудовую книжку
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
- ИНН
- документ воинского учета.

Медведев представил все документы, кроме трудовой книжки, заявив, что она была у него украдена. Законны ли требования Ершова? Вправе ли Ершов отказать Медведеву в приеме на работу вследствие отсутствия у него трудовой книжки?

Задание № 11

1. Работник как сторона трудового договора, гарантии гражданам при заключении трудового договора.
2. Организация оплаты труда работников.
3. Администратор ресторана Тарасова по приказу директора была переведена на ту же должность в другой зал ресторана. Тарасова возражала против перевода, ссылаясь на то, что существенно меняются условия её труда – зал, для работы в котором она переводится, обслуживает иностранных туристов и работает круглосуточно. Директор пообещал увеличить Тарасовой заработную плату за работу в ночное время, но она на перевод не согласилась.

Директор обратился к юристу с вопросом – вправе ли он перевести Тарасову без её согласия?

Сформулируйте ответ юриста.

Задание № 12

1. Порядок заключения трудового договора.
2. Системы заработной платы.
3. В правилах внутреннего трудового распорядка ОАО «Атон» указано, что при приеме на работу помимо документов, указанных в статье 65 ТК РФ, требуется предъявлять:
 - на должности, связанные с материальной ответственностью, – справку из органов МВД России об отсутствии судимости;
 - если работник поступил на работу в течение года, – справку о стандартных налоговых вычетах с предыдущего места работы.

Дайте правовую оценку вышеуказанных положений правил внутреннего трудового распорядка организации.

Задание 13

1. Испытание при приеме на работу и его правовое значение.
2. Понятие изменения трудового договора, понятие переводов работников на другую работу и их виды.
3. Бухгалтер Соколова 15 февраля 2020 г. была переведена на должность старшего бухгалтера на время болезни Суворовой. 5 апреля Соколова обратилась к администрации с просьбой освободить ее от замещения. Просьба ее не была удовлетворена, и она выполняла обязанности старшего бухгалтера до 20 апреля 2020г. В январе 2021 г. Соколова вновь была переведена на должность заболевшей Суворовой сроком на один месяц, но от перевода она отказалась. Законны ли действия работодателя?

Задание № 14

1. Порядок переводов работников на другую постоянную работу, временные переводы на другую работу.
2. Порядок выплаты заработной платы, удержания из заработной платы работников.
3. Гр. Порохов продал принадлежащий ему магазин гр. Фадееву.
Фадеев обратился в юридическую консультацию со следующими вопросами:
 - имеет ли он как новый собственник право увольнять работников, работавших при прежнем собственнике?
 - вправе ли работники увольняться по своей инициативе в связи со сменой собственника? Ответьте на поставленные вопросы.

Задание №15

1. Изменение трудового договора без перемещения работника на другое рабочее место.
2. Гарантийные выплаты, компенсационные выплаты.
3. В инспекцию труда поступила жалоба Годуновой. В ней указывалось, что в службе занятости она получила информацию о том, что деревообрабатывающем заводу требуется экономист. В отделе кадров завода ей предложили пройти медицинское освидетельствование в заводской медсанчасти. В медицинском заключении было отмечено, что она беременна. После этого в отделе кадров ей сказали, что свободных мест нет. Годунова считала, что ей отказали в приеме на работу по причине беременности. При проверке жалобы было установлено, что, во-первых, на заводе есть вакантные должности по специальности, имеющейся у Годуновой, во-вторых, отдел кадров в соответствии с устным указанием директора всех поступающих на работу направляет на медицинское освидетельствование.

Законны ли действия работодателя? Какие меры может принять инспектор труда?

Задание № 16

1. Отстранение от работы, общие основания прекращения трудового договора.
2. Понятие и значение трудовой дисциплины.
3. Инспектор отдела кадров Сурикова была подвергнута дисциплинарному взысканию за разглашение персональных данных работников организации, известных ей как работнику кадровой службы. Через пять месяцев она вновь допустила аналогичное нарушение, за что была уволена по п. 5 ст. 81 ТК.

Сурикова обжаловала увольнение в суд, указав в заявлении, что трудовой дисциплины она не нарушала и не допускала невыполнения или ненадлежащего выполнения своих трудовых обязанностей. Увольнение, кроме того, произведено без учета мнения профсоюзного органа. Какое решение вынесет суд?

Задание № 17

1. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
2. Обязанности работников.
3. На производстве с вредными условиями труда рабочие получают бесплатно молоко и другие равноценные продукты. Группа рабочих обратилась к начальнику цеха муниципального предприятия с просьбой выдать им вместо молока деньги, чтобы они сами покупали себе молоко, так как на работе молоко выдается не всегда своевременно, нередко вместо молока выдают кефир, простоквашу, что некоторых не устраивает. В то же время некоторые работники требуют, чтобы им выдавали именно кефир, а не молоко. Начальник цеха отказал им в просьбе, пояснив, что решение этого вопроса не входит в его компетенцию. Рабочие обратились с жалобой в комиссию охраны труда.

Обосновано ли требование рабочих? Какие действия может предпринять по их заявлению комиссия охраны труда?

Задание № 18

1. Расторжение трудового договора вследствие ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.
2. Обязанности работодателей.

15 ноября 2021 г. Никифоров подал заявление работодателю – индивидуальному предпринимателю Андреевой об увольнении по собственному желанию. Андреева обратилась к юристу за консультацией по следующим вопросам:

- с какого числа трудовой договор с Никифоровым должен быть расторгнут?
- как правильно оформить увольнение?
- какой день считается днем прекращения трудового договора?
- когда нужно выдать Никифорову трудовую книжку и произвести с ним расчет?
- в каких случаях работодатель несет ответственность за задержку выдачи трудовой книжки и в чем эта ответственность заключается?

Сформулируйте ответы юриста на все поставленные вопросы.

Задание № 19

1. Расторжение трудового договора вследствие сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.
2. Меры поощрения работников за успехи в работе.
3. Литейщик Позняк обратился в профком с просьбой проверить условия труда в литейном цехе, утверждая, что там работодателем нарушаются правила по технике безопасности.

Председатель профкома отказал в этом, так как три месяца назад соблюдение норм по охране труда в этом цехе уже проверялось. Прав ли председатель профкома? Куда может обратиться работник по этому вопросу?

Задание № 20

1. Расторжение трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе.
2. Меры поощрения работников за успехи в работе.
3. Продавец мелкорозничной торговли Силина после очередного отпуска приказом директора была переведена на работу с неполной рабочей неделей (работа через день). Через шесть месяцев она подала заявление о предоставлении ей отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Однако директор подписал приказ об отпуске продолжительностью 14 календарных дней, обосновав тем, что Силина в течение года была занята на работе только половину рабочего времени.

Какие нарушения допущены директором?

В каких случаях допускается введение неполного рабочего времени по решению работодателя?

Задание № 21

1. Расторжение трудового договора за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.
2. Дисциплинарная ответственность работников.
3. Товаровед Ерёмина в течение двух месяцев участвовала в проведении инвентаризации во внебиржевое время, а затем обратилась к директору магазина с заявлением об оплате сверхурочной работы. Ерёминой было отказано в оплате, поскольку она относится к категории работников с ненормированным рабочим временем. Что такое режим ненормированного рабочего времени? Правомерен ли отказ директора?

Задание № 22

1. Основания расторжения трудового договора за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.
2. Дисциплинарная ответственность работников.
3. Повар ресторана Квасков обратился к директору с просьбой предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы на три дня в связи с рождением сына. Директор отказал в просьбе, ссылаясь на то, что в данный момент много заказов на обслуживание иностранных туристов.

Каков порядок предоставления работникам отпусков без сохранения заработной платы? Законен ли отказ директора ресторана?

Задание № 23

1. Увольнение работников за прогул.
2. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Петракова, проработавшая в магазине 5 месяцев, ушла в отпуск по беременности и родам. По окончании отпуска она обратилась к директору магазина с просьбой предоставить ей очередной отпуск на 28 календарных дней. Директор отказал ей в этом, сославшись на то, что она ещё не приобрела право на ежегодный отпуск.

Какие периоды входят в стаж работы, дающий право на отпуск? Какие категории работников пользуются льготами при предоставлении отпусков? Законен ли отказ директора?

Задание № 24

1. Увольнение работников за появление на работе в нетрезвом состоянии.
2. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Экономист ООО «Луч» Брагина приказом директора была отзвана из отпуска. В приказе было оговорено, что неиспользованная часть отпуска присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Какие нарушения допущены директором? Изменится ли решение, если Брагина беременна?

Задание № 25

1. Увольнение работников вследствие разглашения охраняемой законом тайны.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Для предотвращения массового сокращения продавцов в связи со сдачей в аренду части помещений магазина и сокращением вследствие этого количества рабочих мест работодатель ввёл для продавцов неполное рабочее время. Некоторые продавцы отказались работать на условиях неполного рабочего времени, мотивируя это тем, что у них уменьшится заработка и количество дней очередного отпуска. Они обратились к юристу со следующими вопросами:
 - вправе ли работодатель вводить для работников неполное рабочее время и, если вправе, то каковы основания и порядок его введения?
 - влияет ли режим неполного рабочего времени на правовое положение работника, в том числе на продолжительность отпуска и размер оплаты труда? Сформулируйте ответ юриста.

Задание № 26

1. Увольнение за представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Повар столовой Никифорова обратилась к директору с просьбой не предоставлять ей очередной отпуск, а заменить его денежной компенсацией в связи с тяжелым

материальным положением. По этой же причине она попросила дать ей возможность работать в сверхурочное время в связи с болезнью повара Керимовой. Первую просьбу директор удовлетворил, во второй - отказал, ссылаясь на то, что не имеет права привлекать к сверхурочной работе женщину, имеющую ребенка в возрасте двух лет. Правильно ли поступил директор столовой?

Задание № 27

1. Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководящими работниками организаций.
2. Понятие материальной ответственности работников перед работодателем. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности за ущерб.
3. Бухгалтер Климова 20 марта отсутствовала на работе. 21 марта она пришла на работу к началу рабочего дня. Отсутствие на работе 20 марта объяснила болезнью ребенка, к которому вызывала врача. Так как врач пришел поздно, а телефона в квартире нет, она не могла сообщить о случившемся на работу. Больничный листок Климова решила не выписывать, так как муж 21 марта вернулся с дежурства и сможет в течение трех дней оставаться с ребенком.

Директор посчитал объяснение Климовой неубедительным и 22 марта подписал приказ о вынесении ей строгого выговора с занесением в трудовую книжку.

Какие нарушения законодательства были допущены директором? Как Климова может защищать свои права?

Задание № 28

1. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
2. Понятие и значение трудовой дисциплины.
3. Приказом директора магазина «Свет» зав. отделом Купцовой за добросовестное отношение к труду была объявлена благодарность с занесением в трудовую книжку, выдана денежная премия и вручена почетная грамота.

Выборный орган первичной профсоюзной организации потребовал от директора отменить благодарность и лишить Купцову денежной премии, поскольку три месяца назад ей был объявлен выговор за грубость по отношению к покупателям.

Какой установлен порядок применения мер поощрения на предприятиях и в организациях?

Правомерно ли поступил директор?

Законны ли требования выборного органа первичной профсоюзной организации и как на них должен отреагировать директор?

Задание № 29

- 1 Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
- 2.Локальные нормативные акты как источники трудового права.
- 3.Машиниста локомотива Сомова за проезд на запрещающий сигнал светофора, что могло привести к аварийной ситуации, лишили права управления локомотивом и перевели кочегаром сроком на три месяца.

Виды дисциплинарной ответственности работников и их специфика.

Законно ли применение к Сомову указанного дисциплинарного взыскания?

Задание № 30

- 1.Оформление прекращения трудового договора.
2. Понятие материальной ответственности работников перед работодателем. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности за ущерб.
3. Директор ООО «Выпечка» 20 февраля обратился к юристу со следующими вопросами: - Какие основания увольнения работников относятся к дисциплинарным взысканиям? - По какому основанию и в каком порядке он может уволить кассира Тихонова, обсчитавшего покупателя 15 февраля?

4. Тематика рефератов, проектов для текущего контроля умений и знаний

1. Административная ответственность в трудовом праве. Её основания и условия, практика применения.
2. Виды отпусков.
3. Виды переводов на другую работу.
4. Возмещение морального вреда при нарушении прав в сфере труда.
5. Возмещение морального вреда при разрешении трудовых споров.
6. Возрастные и другие ограничения при приеме на работу.
7. Время отдыха работников, его виды и обеспечение по трудовому законодательству.
8. Гарантии и компенсации для женщин и других лиц с семейными обязанностями.
- Судебная защита.
9. Гарантии и компенсации работникам, сочетающим работу с обучением.
10. Гарантии права на труд и их обеспечение в практической деятельности.
11. Гарантийные выплаты и доплаты. Компенсационные выплаты.
12. Государственный контроль и надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства.
13. Государственный контроль и надзор за соблюдением работодателями требований по охране труда
14. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве, по кругу лиц.
15. Дисциплина труда. Виды и порядок применения поощрений и дисциплинарных взысканий.
16. Запрет дискриминации при найме на работу.
17. Запрещение дискриминации в сфере труда и запрещение принудительного труда.
18. Защита персональных данных работника.
19. Защита трудовых прав работников в условиях рынка.
20. Защитная функция профессиональных союзов.
21. Индивидуальная материальная ответственность в трудовом праве. Её основания и условия, практика применения.
22. Испытание при приеме на работу. Основные ошибки работодателей, их причины. Практика правовой защиты работников.
23. История трудового законодательства. Цели и задачи трудового законодательства Российской Федерации.
24. Источники трудового законодательства, их правовой статус, практическое применение.
25. Классификация оснований прекращения трудового договора.
26. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
27. Коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения.
28. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
29. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
30. Материальная ответственность работодателя перед работником.
31. Надзор и контроль за охраной труда.
32. Необходимость коллективного договора для работодателя и работников.
33. Несчастные случаи, связанные с производством. Порядок расследования.
34. Общие основания для расторжения трудового договора.
35. Обязательные и дополнительные условия трудового договора, порядок внесение изменений.
36. Оплата труда работников. Споры об оплате труда и их разрешение.
37. Органы занятости, их правовое положение и обеспечение занятости населения.
38. Основания возникновения трудовых правоотношений.

39. Основные гарантии трудовых прав несовершеннолетних работников.
40. Основные права человека в области труда.
41. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
42. Особенности правового регулирования труда государственных служащих.
43. Особенности расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации на современном этапе.
44. Особенности регулирования труда женщин.
45. Особенности регулирования труда лиц в возрасте до 18 лет. Ошибки работодателей.
46. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
47. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
48. Особенности регулирования труда руководителя организации.
49. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
50. Понятие и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения.
51. Порядок заключения, изменения, дополнения трудового договора, его сроки.
52. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
53. Правила внутреннего трудового распорядка, их содержание и порядок разработки.
54. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройства.
55. Право на забастовку.
56. Право работника на охрану труда и его гарантии.
57. Право трудовых коллективов на забастовку. Правовые последствия нарушений установленного порядка забастовок.
58. Правовое регулирование рабочего времени.
59. Правовой статус работодателя. Обязанности и ответственность.
60. Правовые последствия аттестации работников.
61. Правовые последствия незаконного увольнения.
62. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
63. Применение при рассмотрении трудовых споров юридической практики.
64. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Взаимоотношения сторон.
65. Профессиональные союзы в трудовых коллективах, их предназначение и правомочия.
66. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений.
67. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
68. Рассмотрение трудовых споров в суде.
69. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
70. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п.п.5-6 ст. 81 ТК РФ).
71. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п.п.1-3 ст. 81 ТК РФ).
72. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п.п.7,8,11 ст. 81 ТК РФ).
73. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работников.
74. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновными действиями работника.
75. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).
76. Реформа трудового законодательства Российской Федерации.
77. Российское трудовое право: прошлое и настоящее.
78. Социальное партнерство в сфере труда.
79. Социальное партнерство в условиях перехода к рыночным отношениям.
80. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
81. Срочный трудовой договор и сферы его применения. Ошибки работодателей.

82. Стороны трудовых отношений.
83. Субъекты трудовых правоотношений, их правовое положение.
84. Трудовая правосубъектность иностранцев.
85. Трудовое законодательство РФ.
86. Трудовое право о рабочем времени, его правовом ограничении, видах и учете.
87. Трудовой договор, его виды, содержание и условия заключения.
88. Трудовые книжки работников, порядок их оформления, выдачи, внесения записей и исправления неправильных записей.
89. Удержания из заработной платы работника за причиненный работодателю ущерб.
90. Условия трудового договора в современных условиях.
91. Ученический договор.

Лист регистрации изменений
в Фонд оценочных средств на 20____ - 20____ учебный год
ОП.11 Трудовое право
по специальности 40.02.02 Правоохранительная деятельность

ПАССМОТРЕНО
на заседании цикловой комиссии
Протокол № от 20 г.

ОДОБРЕНО
Методическим советом