

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»
КАФЕДРА ЮРИСПРУДЕНЦИИ**

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

О.А. Удалых

2023 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Трудовое право

(наименование дисциплины)

Направление подготовки/специальность 40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность
(профиль)

Юриспруденция

(наименование профиля/специализации подготовки, при наличии)

Квалификация выпускника: бакалавр

(квалификация выпускника)

Фонд оценочных средств по дисциплине «Трудовое право» является частью ОПОП ВО по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция и предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций обучающихся.

Разработчик(и)



(подпись)

А.Г. Криндач

(ИОФ)

(подпись)

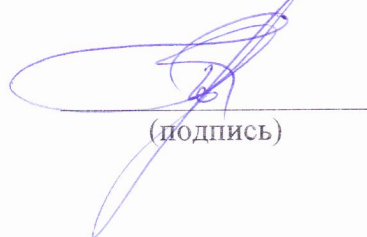
(ИОФ)

(подпись)

(ИОФ)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании ПМК кафедры юриспруденции, протокол № 8 от «30» марта 2023 года.

Председатель ПМК



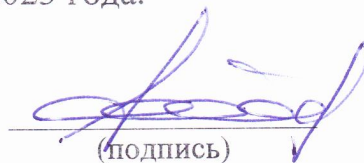
(подпись)

Р.Н. Горбатый

(ИОФ)

Фонд оценочных средств утвержден на заседании кафедры юриспруденции, протокол № 8 от «30» марта 2023 года.

Заведующий кафедрой



(подпись)

И.М. Лукина

(ИОФ)

Раздел 1. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине «Трудовое право»
(наименование учебной дисциплины (модуля), практики)

1.1. Основные сведения о дисциплине (сведения соответствуют рабочей программе)

Наименование показателей	Укрупненная группа, направление подготовки, квалификационный уровень	Характеристика дисциплины		
		очная форма обучения	заочная форма обучения	очно-заочная форма обучения
Количество зачетных единиц – 6	Укрупненная группа 40.00.00 Юриспруденция	Обязательная часть		
	Направление подготовки: 40.03.01 Юриспруденция			
Общее количество часов – 216	Направленность (профиль): Юриспруденция	Семестр		
		5-й, 6-й	5-й, 6-й	5-й, 6-й
	Образовательная программа высшего образования – программа бакалавриата	Лекции		
		48 ч.	20 ч.	32 ч.
		Занятия семинарского типа		
		48	-	32 ч.
		Самостоятельная работа		
		115,7	191,7 ч.	147,7 ч.
		Контактная работа, всего		
		4,3	4,3 ч.	4,3 ч.
		Вид контроля: зачет, экзамен		

1.2. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной

Трудовое право

(наименование учебной дисциплины/практики)

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	
		Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые знания, умения и навыки
1	2	3	4
ОПК-2	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК-2.2 Умеет применять нормы материального и процессуального права при решении профессиональных задач	Знание: - основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы; Умение: - анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной

			деятельности - анализировать конкретную правовую ситуацию и разрешать ее в соответствии с действующим законодательством и судебной практикой; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с российским законодательством; <i>Навык/Опыт</i> - навыками работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций; - навыками разработки нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;
		ОПК-2.3. Владеет навыками квалификации юридико-фактических обстоятельств	<i>Знание:</i> - основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы; <i>Умение:</i> - анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности - анализировать конкретную правовую ситуацию и разрешать ее в соответствии с действующим законодательством и судебной практикой; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с российским законодательством; <i>Навык/Опыт</i> - навыками работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций; - навыками разработки нормативных правовых актов в

			соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;
--	--	--	--

1.3. Перечень тем учебной дисциплины

Шифр темы	Название темы	Кол-во часов
T1	Предмет, метод и система трудового права	11,7
T2	Источники трудового права	11
T3	Основные принципы трудового права.	11
T4	Субъекты трудового права	11
T5	Система правоотношений в трудовом праве	11
T6	Коллективные договоры и соглашения	11
T7	Правовое регулирование трудоустройства	12
T8	Трудовой договор	12
T9	Рабочее время	12
T10	Время отдыха	12
T11	Заработная плата	12
T12	Гарантии и компенсации	12
T13	Дисциплина труда и правовые меры ее обеспечения	12
T14	Материальная ответственность в трудовом праве	12
T15	Охрана труда	12
T16	Трудовые споры	12
T17	Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охраны труда	12
T18	Международно-правовое регулирование труда	13
	Другие виды контактной работы	4,3
Всего		216

1.4. Матрица соответствия тем учебной дисциплины и компетенций

<i>Шифр компетенции по ГОС ВПО</i>	<i>Шифр темы</i>																	
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17	T18
ОПК-2	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

1.5. Соответствие тем дисциплины и контрольно-измерительных материалов

№ ТЕМЫ	<i>ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ</i>					
	<i>Тестовые задания по теоретическому материалу</i>	<i>Вопросы для устного опроса</i>	<i>Типовые задания практического характера</i>	<i>Задания для контрольной работы</i>	<i>Тематика рефератов, докладов, сообщений</i>	<i>Групповое творческое задание</i>
	Блок А Контроль знаний		Блок Б Контроль умений, навыков			
Тема 1	+	+		+	+	
Тема 2	+	+		+	+	
Тема 3	+	+		+	+	
Тема 4	+	+	+	+	+	
Тема 5	+	+	+	+	+	
Тема 6	+	+	+	+	+	
Тема 7	+	+	+	+	+	
Тема 8	+	+	+	+	+	
Тема 9	+	+	+	+	+	
Тема 10	+	+	+	+	+	
Тема 11	+	+	+	+	+	
Тема 12	+	+	+	+	+	
Тема 13	+	+	+	+	+	
Тема 14	+	+	+	+	+	
Тема 15	+	+	+	+	+	

Тема 16	+	+	+	+	+	
Тема 17	+	+	+	+	+	
Тема 18	+	+	+	+	+	

1.6. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
I этап Знать - основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы; (ОПК-2/ОПК-2.2)	Фрагментарные знания - основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы; /Отсутствие знаний	Неполные знания - основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы;	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания - основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы;	Сформированные и систематические знания - основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы;
II этап Уметь - анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности - анализировать конкретную правовую ситуацию и разрешать ее в соответствии с действующим законодательством и	Фрагментарное умение - анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности - анализировать конкретную правовую ситуацию и разрешать ее в соответствии с действующим законодательством и судебной практикой; - принимать решения и совершать юридические	В целом успешное, но несистематическое умение - анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности - анализировать конкретную правовую ситуацию и разрешать ее в соответствии с действующим	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение - анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности - анализировать конкретную правовую ситуацию и разрешать ее в соответствии с действующим законодательством и судебной практикой;	Успешное и систематическое умение - анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности - анализировать конкретную правовую ситуацию и разрешать ее в соответствии с действующим законодательством и

судебной практикой; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с российским законодательством; (ОПК-2/ОПК-2.2)	действия в точном соответствии с российским законодательством;/Отсутствие умений	законодательством и судебной практикой; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с российским законодательством;	- принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с российским законодательством;	судебной практикой; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с российским законодательством;
III этап Иметь навыки - работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций; - разработки нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;; (ОПК-2/ОПК-2.2)	Фрагментарное применение навыков - работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций; - разработки нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;; /Отсутствие навыков	В целом успешное, но несистематическое применение навыков - работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций; - разработки нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;;	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков - работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций; - разработки нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;;	Успешное и систематическое применение навыков - работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций; - разработки нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;;
I этап Знать - основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы; (ОПК-2/ОПК-2.3)	Фрагментарные знания - основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы/ Отсутствие знаний	Неполные знания - основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы;	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания - основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы;	Сформированные и систематические знания - основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы;
II этап	Фрагментарное умение	В целом успешное, но	В целом успешное, но	Успешное и

Уметь - анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности - анализировать конкретную правовую ситуацию и разрешать ее в соответствии с действующим законодательством и судебной практикой; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с российским законодательством; (ОПК-2/ОПК-2.3)	- анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности - анализировать конкретную правовую ситуацию и разрешать ее в соответствии с действующим законодательством и судебной практикой; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с российским законодательством;/Отсутствие умений	несистематическое умение - анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности - анализировать конкретную правовую ситуацию и разрешать ее в соответствии с действующим законодательством и судебной практикой; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с российским законодательством;	содержащее отдельные пробелы умение - анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности - анализировать конкретную правовую ситуацию и разрешать ее в соответствии с действующим законодательством и судебной практикой; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с российским законодательством;	систематическое умение - анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности - анализировать конкретную правовую ситуацию и разрешать ее в соответствии с действующим законодательством и судебной практикой; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с российским законодательством;
III этап Иметь навыки - работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций; - разработки нормативных правовых актов в соответствии с	Фрагментарное применение навыков - работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций; - разработки нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной	В целом успешное, но несистематическое применение навыков - работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций; - разработки	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков - работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций; - разработки нормативных	Успешное и систематическое применение навыков - работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций; - разработки нормативных правовых

профилем своей профессиональной деятельности;; (ОПК-2/ОПК-2.3)	деятельности;; /Отсутствие навыков	нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;;	правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;;	актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;;
--	------------------------------------	--	--	---

Раздел 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
Блок А
ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ
ОБУЧАЮЩИХСЯ

Фонд тестовых заданий по дисциплине

Тема 1-18

1. Достижение оптимального согласования чьих интересов является одной из основных задач трудового законодательства?

- 1) только сторон трудовых отношений
- 2) сторон трудовых отношений и их представителей
- 3) сторон трудовых отношений и государства
- 4) сторон трудового договора

2. Какие из указанных отношений не регулируются трудовым законодательством?

- 1) по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства
- 2) по организации труда и управлению трудом
- 3) между органами службы занятости и работодателями
- 4) по разрешению трудовых споров
- 5) по социальному партнерству

3. Какой по характеру правового регулирования является отрасль трудового права в системе российского права?

- 1) отрасль публичного права
- 2) отрасль частного права
- 3) частно-публичная отрасль

4. С какой правовой отраслью трудовое право является смежным в регулировании вопросов государственного социального страхования?

- 1) социального обеспечения
- 2) гражданского
- 3) административного
- 4) предпринимательского
- 5) аграрного

5. Как сочетаются отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров по времени их возникновения с трудовыми отношениями?

- 1) только предшествуют трудовым отношениям
- 2) только сопутствуют трудовым отношениям
- 3) как предшествуют, так и сопутствуют трудовым отношениям
- 4) только сменяют трудовые отношения
- 5) сопутствуют или сменяют трудовые отношения

6. Какие отношения включаются в категорию отношений, непосредственно связанных с трудовыми?

- 1) отношения по выполнению работ, оказанию услуг
- 2) отношения по регулированию рабочего времени

3) отношения по материальной ответственности сторон трудового договора

7. Чем характеризуется общее юридическое положение субъектов трудового права?

- 1) только равноправием
- 2) только подчинением внутреннему трудовому распорядку
- 3) сочетанием равноправия и автономности
- 4) сочетанием равноправия при заключении трудового договора и подчинения внутреннему трудовому распорядку в процессе реализации трудового договора

8. На кого из указанных лиц не распространяется трудовое законодательство?

- 1) лица, проходящие альтернативную гражданскую службу
- 2) государственные служащие
- 3) лица, работающие в религиозных организациях
- 4) лица, работающие на дому
- 5) военнослужащие

Тема 2. Источники трудового права

9. Что не включается в систему источников трудового права?

- 1) нормативные правовые акты
- 2) локальные нормативные акты
- 3) судебные прецеденты
- 4) акты органов местного самоуправления

10. К чьей компетенции в соответствии с Конституцией относится трудовое законодательство?

- 1) к исключительной компетенции государства
- 2) к исключительной компетенции субъектов государства
- 3) к совместной компетенции государства и субъектов государства

11. К чьей компетенции согласно КЗоТ относится принятие законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний?

- 1) к ведению органов государственной власти в сфере труда
- 2) к ведению органов государственной власти субъектов государства
- 3) к ведению органов местного самоуправления

12. В каких случаях работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников?

- 1) во всех случаях
- 2) в случаях, предусмотренных КЗоТ
- 3) в случаях, предусмотренных КЗоТ, законами и иными нормативными правовыми актами
- 4) в случаях, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями
- 5) в случаях, предусмотренных КЗоТ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями

13. Что представляет собой статья КЗоТ, запрещающая направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин?

- 1) норму-принцип
- 2) норму-дефиницию
- 3) норму-льготу

14. Что закрепляет ст. ---- Конституции ?

- 1) принцип свободы труда
- 2) право на равный доступ к государственной службе
- 3) право на создание профессиональных союзов
- 4) право на защиту от безработицы
- 5) право на образование
- 6) право на судебную защиту

15. Какой из указанных видов труда не является принудительным?

- 1) в качестве меры ответственности за участие в забастовке
- 2) в целях поддержания трудовой дисциплины
- 3) работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств
- 4) в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития

16. По общему правилу, к каким правоотношениям в сфере труда по времени их возникновения применяется КЗоТ?

- 1) возникшим до введения его в действие
- 2) возникшим после введения его в действие
- 3) возникшим как до, так и после введения его в действие

17. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то какой день считается окончанием срока?

- 1) этот нерабочий день
- 2) ближайший следующий за ним рабочий день
- 3) ближайший следующий за ним выходной день
- 4) последний день текущего месяца

Тема 3. Субъекты трудового права и социальное партнерство

18. Кем согласно трудовому законодательству является работодатель?

- 1) собственник организации
- 2) руководитель организации
- 3) администрация организации
- 4) физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником

19. Какой из указанных субъектов является стороной трудового правоотношения?

- 1) филиал организации
- 2) индивидуальный предприниматель
- 3) представительство организации

20. Каков максимальный срок действия социально-партнерского соглашения с момента первоначального принятия и в случае его продления в установленном законодательством порядке?

- 1) 1 год
- 2) 6 лет
- 3) 5 лет
- 4) 4 года
- 5) 2 года
- 6) 3 года

21. В коллективный договор включено условие о повышении оплаты сверхурочной работы по сравнению с установленной законодательством. Определите вид условия договора

- 1) нормативное
- 2) обязательственное
- 3) информационное
- 4) организационное

22. Какова сфера действия Генерального соглашения по территории?

- 1) ДНР
- 2) г. Донецк
- 3) Местное самоуправление

23. Если на работников одновременно в установленном порядке распространяется действие нескольких социально-партнерских соглашений, то действуют условия какого из них?

- 1) принятого на наиболее высоком уровне
- 2) вступившего в юридическую силу последним
- 3) избранного работодателем
- 4) устанавливающего наиболее благоприятные условия труда для работников

24. Действует ли коллективный договор в случае расторжения трудового договора с руководителем организации?

- 1) сохраняет действие
- 2) должен быть перезаключен
- 3) сохраняет действие в течение трех месяцев, затем должен быть перезаключен

25. Где производится регистрация актов социального партнерства?

- 1) в соответствующих органах по труду
- 2) в вышестоящей организации
- 3) в вышестоящем профсоюзном органе

26. Что законодатель относит к органам социального партнерства?

- 1) трудовой арбитраж
- 2) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- 3) примирительные комиссии
- 4) суды общей юрисдикции

27. Установлен ли максимальный срок сохранения среднего заработка для участников коллективных переговоров?

- 1) 1 месяц

- 2) не установлен
- 3) 2 месяца
- 4) 3 месяца
- 5) 6 месяцев

28. Ни одна из первичных профорганизаций не объединяет более пятидесяти процентов работников. Кто будет представлять интересы всех работников в коллективных переговорах?

- 1) иные представители работников по решению общего собрания
- 2) первичная профорганизация, численность членов которой является наибольшей
- 3) первичная профорганизация определяется по решению общего собрания (конференции) тайным голосованием

29. Укажите основания для возникновения трудового отношения с преподавателем вуза:

- 1) трудовой договор и акт избрания по конкурсу
- 2) акт избрания по конкурсу
- 3) трудовой договор

30. В каком случае наряду с привлечением к ответственности работодателя в трудовых отношениях дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке?

- 1) если собственник (учредитель) совершил административное правонарушение
- 2) если собственник (учредитель) совершил преступление
- 3) если обязательства учреждений, вытекающие из трудовых отношений, полностью или частично финансируются из бюджета

Тема 4. Занятость и трудоустройство

31. Кто из указанных субъектов не считается занятым?

- 1) учредители общественных организаций, не имеющие имущественных прав в отношении этих организаций
- 2) лица, направленные на обучение органами службы занятости населения
- 3) лица, работающие по гражданско-правовым договорам

32. С какого возраста гражданин может быть зарегистрирован в качестве безработного?

- 1) 14 лет
- 2) 15 лет
- 3) 16 лет
- 4) 18 лет

33. В каком порядке допускается участие гражданина в общественных работах?

- 1) только с согласия гражданина
- 2) по решению органа занятости
- 3) без согласия гражданина, если он дважды отказался от предложения подходящей работы

34. В каком случае прекращается выплата пособия по безработице одновременно со снятием с учета в качестве безработного?

- 1) в случае отказа без уважительной причины явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу)
- 2) при назначении пенсии по возрасту или за выслугу лет
- 3) при назначении пенсии по инвалидности
- 4) в случае явки безработного на перерегистрацию в орган службы занятости в состоянии опьянения

Тема 5. Трудовой договор

35. В каких правовых актах устанавливаются основания для заключения срочного трудового договора?

- 1) в КЗоТ
- 2) в КЗоТ и иных законах
- 3) в КЗоТ, иных законах, коллективных договорах, соглашениях

36. Вносится ли запись о работе по совместительству в трудовую книжку работника?

- 1) вносится в обязательном порядке
- 2) не вносится
- 3) вносится по желанию работника работодателем по месту основной работы на основании документов, подтверждающих работу по совместительству

37. Какие сведения не вносятся в трудовую книжку работника?

- 1) о приеме на работу
- 2) о постоянных переводах
- 3) о семейном положении работника
- 4) о поощрениях и награждениях работника
- 5) о присвоении работнику тарифного разряда

38. Как поступить работодателю, если лицо, которому отказано в приеме на работу, требует объяснить причину отказа?

- 1) обязан сообщить причину отказа в письменной форме
- 2) не обязан сообщать причину отказа
- 3) обязан, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении

39. Что предусматривает КЗоТ, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины?

- 1) работнику объявляется выговор
- 2) работник увольняется за прогул
- 3) трудовой договор аннулируется
- 4) трудовой договор приостанавливается до выхода работника на работу

40. Какова максимальная продолжительность испытания при приеме на работу для руководителей организаций?

- 1) 2 месяца
- 2) 3 месяца
- 3) 6 месяцев
- 4) 1 год

41. Что из указанных условий относится к дополнительным условиям трудового договора?

- 1) дата начала работы
- 2) права и обязанности работника
- 3) права и обязанности работодателя
- 4) о неразглашении охраняемой законом тайны
- 5) условия оплаты труда

42. Каковы последствия истечения срочного трудового договора, если трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения?

- 1) трудовой договор считается автоматически расторгнутым и требует оформления прекращения трудовых отношений приказом работодателя
- 2) трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок
- 3) трудовой договор считается продолженным на тот же срок

43. С какого дня нужно исчислять двухнедельный срок предупреждения об увольнении по собственному желанию?

- 1) со дня, следующего за днем получения работодателем заявления
- 2) со дня подачи заявления
- 3) по усмотрению руководителя

44. Кто имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в организации?

- 1) семейные работники - при наличии двух или более иждивенцев в семье
- 2) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства
- 3) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией
- 4) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание

45. По какому из указанных оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работником-членом профсоюза не требуется учет мнения выборного профоргана?

- 1) ликвидация организации
- 2) сокращение численности или штата работников
- 3) недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации
- 4) неоднократное исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

46. В какие сроки работодатель обязан предоставить информацию в территориальную службу занятости и выборный профорган о предстоящем массовом высвобождении работников?

- 1) не менее чем за 1 месяц
- 2) не менее чем за 2 месяца
- 3) не менее чем за 3 месяца

47. Чем обязательно должна подтверждаться недостаточная квалификация работника при постановке вопроса об увольнении его по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе согласно КЗоТ?

- 1) результатами аттестации, которая должна проводиться в организации в установленном законодательством или локальными актами порядке
- 2) докладными непосредственного руководителя работника
- 3) жалобами клиентов на плохое качество работы
- 4) результатами проверки работы общественной комиссией

48. В каком случае работник может быть уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей ?

- 1) если на него приказами налагались замечание и выговор за дисциплинарные проступки
- 2) если он ранее был лишен премии, отстранен от работы, оштрафован
- 3) если он имеет дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей и вновь допустил нарушение трудовой дисциплины

49. Что такое прогул?

- 1) неявка на работу без уважительных причин в течение рабочего дня
- 2) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня
- 3) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов суммарно в течение рабочего дня

50. Каковы условия увольнения работника за нарушение требований охраны труда ?

- 1) это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий
- 2) это нарушение стало причиной производственной травмы работника, в результате которой он был нетрудоспособен не менее 3 дней
- 3) работник не пользовался средствами индивидуальной защиты

51. За какой период производится оплата времени вынужденного прогула работника в случае восстановления его на работе?

- 1) не более чем за один месяц
- 2) не более чем за три месяца
- 3) не более чем за шесть месяцев
- 4) не более чем за один год
- 5) не более чем за три года
- 6) за весь период

52. У увольняемого работника возник спор о величине начисленного выходного пособия. Работодатель обязан:

- 1) выдать всю сумму, которую требует работник
- 2) выдать неоспариваемую часть компенсации
- 3) задержать выдачу денег до выяснения полагающейся суммы

53. По каким основаниям может быть расторгнут трудовой договор с руководителем организации?

- 1) только по основаниям, предусмотренным в КЗоТ для всех работников
- 2) только по основаниям, предусмотренным в КЗоТ и других законах
- 3) по основаниям, предусмотренным в КЗоТ, законах, трудовом договоре

54. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:

- 1) трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях
- 2) условие о срочности утрачивает силу
- 3) требуется перезаключать новый срочный трудовой договор с новыми условиями

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

- 1) он увольняется за прогул
- 2) трудовой договор аннулируется
- 3) трудовой договор приостанавливается до выхода работника

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

- 1) в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки
- 2) не позднее, чем за три дня в устной форме
- 3) не позднее, чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия

57. КЗоТ предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:

- 1) если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три дня
- 2) КЗоТ не предоставляет работнику такое право
- 3) в течение испытательного срока на работника не распространяется КЗоТ, законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры и соглашения

58. Трудовой договор с надомником расторгается:

- 1) с предупреждением за 3 дня
- 2) без предупреждения
- 3) по основаниям, предусмотренным трудовым договором

59. При расторжении трудового договора трудовая книжка выдается:

- а) в день увольнения
- б) на следующий день после увольнения
- в) через 3 дня после увольнения

60. При расторжении трудового договора все причитающиеся работнику выплаты:

- а) производятся через 3 дня после увольнения
- б) производятся в день увольнения
- в) производятся в месячный срок после увольнения

61. Срок обращения в суд по спорам об увольнении:

- а) 3 месяца

- б) 1 месяц
- в) 6 месяцев

Тема 6. Переводы и перемещения

62. Имеет ли право работодатель перевести работника на другую постоянную работу без его письменного согласия?

- 1) при переводе работника на другую работу в другую организацию
- 2) нет
- 3) при переводе работника на другую работу в филиал той же организации

63. В течение какого времени сохраняется средний заработок работника при переводе его на нижеоплачиваемую работу согласно медицинскому заключению?

- 1) 1 месяц
- 2) 2 месяца
- 3) 3 месяца
- 4) 6 месяцев

64. В каком случае производится временный перевод работника без его согласия?

- 1) в случае изменения организационных или технологических условий труда
- 2) в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части,
- 3) для выполнения работ по вакантной должности в связи с отсутствием в организации необходимых кадров

Тема 7. Рабочее время и время отдыха

65. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?

- 1) не свыше 40 часов в неделю
- 2) 42 часа в неделю с согласия выборного профоргана
- 3) не свыше 36 часов в неделю

66. Как производится оплата неполного рабочего времени?

- 1) пропорционально проработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы
- 2) в зависимости от соглашения работодателя с работником
- 3) в зависимости от условий заключенного коллективного договора, соглашения
- 4) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду

67. Какое рабочее время считается ночным?

- 1) с 22 часов до 7 часов утра
- 2) с 22 часов до 6 часов утра
- 3) с 24 часов до 8 часов утра

68. В каком случае вводится суммированный учет рабочего времени?

- 1) если по условиям работы не может быть соблюдена установленная для отдельных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени

- 2) если в организации отсутствуют правила внутреннего трудового распорядка
- 3) если в организации часто применяются сверхурочные работы

69. Как решен в КЗоТ вопрос о работе в течение двух смен подряд?

- 1) разрешена с согласия работника
- 2) запрещена
- 3) разрешена с согласия профкома
- 4) разрешена с согласия органов федеральной инспекции труда

70. Как сокращается продолжительность рабочего времени накануне нерабочих праздничных и выходных дней?

- 1) на один час
- 2) на 30 минут
- 3) на 2 часа

71. Какова максимальная продолжительность сверхурочных работ?

- 1) 5 часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год
- 2) 3 часа в течение 2 дней подряд и не более 100 часов в год
- 3) 4 часа в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год

72. Как часто предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1, 5 лет, перерывы для кормления ребенка?

- 1) не реже чем через каждые 2 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый
- 2) не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый
- 3) не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый

73. Какова продолжительность еженедельного непрерывного отдыха?

- 1) 2 дня
- 2) 1 день
- 3) 42 часа
- 4) 40 часов

74. Сколько месяцев должен отработать совместитель для получения права на ежегодный отпуск?

- 1) в зависимости от отпуска по основной работе
- 2) 6 месяцев
- 3) 3 месяца, так как он работает не на полную ставку
- 4) 1 год, так как он работает не на полную ставку

75. Каков порядок отзыва работника из отпуска?

- 1) по распоряжению работодателя
- 2) по распоряжению работодателя, согласованному с выборным профсоюзным органом
- 3) с согласия работника
- 4) согласно правилам внутреннего трудового распорядка, коллективному договору без согласия работника

76. Какова продолжительность отпуска для работников моложе 18 лет?

- 1) один календарный месяц

- 2) два календарных месяца
- 3) не менее 28 рабочих дней
- 4) не менее 31 календарного дня

77. Когда должна быть произведена работнику оплата отпуска?

- 1) в последний день работы перед отпуском
- 2) в первый день отпуска
- 3) не позднее недели со дня ухода в отпуск
- 4) за три дня до отпуска
- 5) не позднее трех дней после выхода работника из отпуска

Тема 8. Заработная плата

78. Каков максимальный размер оплаты труда в неденежной форме?

- 1) 20 % от общей суммы заработной платы
- 2) 30 % от общей суммы заработной платы
- 3) 50 % от общей суммы заработной платы
- 4) не установлен

79. Какова периодичность выплаты заработной платы?

- 1) не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором
- 2) не реже одного раза в месяц согласно локальным правовым актам
- 3) в зависимости от финансовых возможностей работодателя
- 4) по соглашению с работником

80. Как поступить работнику согласно законодательству в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней?

- 1) письменно предупредив работодателя, имеет право приостановить работу на весь период и не выходить на работу
- 2) письменно предупредив работодателя, имеет право приостановить работу, но обязан находиться на рабочем месте
- 3) обязан продолжать работу и вправе потребовать выплаты работодателем денежной компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы
- 4) обязан продолжить работу и вправе обратиться в прокуратуру для привлечения работодателя к уголовной ответственности

81. Как оплачивается труд работников-сдельщиков в возрасте до 18 лет при сокращении для них продолжительности рабочего времени?

- 1) по установленным сдельным расценкам с учетом количества выработанной продукции
- 2) работодатель вправе произвести доплату до тарифной ставки за счет собственных средств за время, на которое произведено сокращение продолжительности рабочего времени
- 3) работодатель обязан произвести доплату до уровня оплаты труда работников соответствующей категории при полной продолжительности рабочего времени

82. За какой срок работники должны быть предупреждены о введении новых норм труда?

- 1) за 1 месяц
- 2) за 2 месяца
- 3) за 3 месяца

- 4) за 6 месяцев

83. Каков, по общему правилу, размер удержаний из заработной платы работника?

- 1) не может превышать 20 %
- 2) не может превышать 25 %
- 3) не может превышать 30 %
- 4) не может превышать 33 %

84. Как оплачивается работодателем проезд к месту учебы студентам заочной формы обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, получающим образование данного уровня впервые?

- 1) по соглашению с работодателем
- 2) полностью один раз в учебном году
- 3) полностью один раз в учебном году, если образовательное учреждение имеет государственную аккредитацию

Тема 9. Дисциплина труда. Возмещение ущерба, материальная ответственность

85. Как утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

- 1) на общем собрании трудового коллектива по представлению работодателя
- 2) представительным органом работников
- 3) работодателем с учетом мнения представительного органа работников

86. Каков порядок объявления работнику дисциплинарного взыскания?

- 1) под роспись в день издания приказа
- 2) под роспись в течение 3 рабочих дней с даты издания приказа
- 3) в устной форме не позднее 3 дней с даты издания приказа
- 4) в устной форме не позднее 1 дня с даты издания на общем собрании работников

87. Каков срок ученического договора?

- 1) 3 месяца
- 2) 6 месяцев
- 3) срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации
- 4) 1 год

88. В каком размере работодатель возмещает ущерб, причиненный имуществу работника?

- 1) в полном размере
- 2) в ограниченном размере
- 3) в объеме, установленном в коллективном договоре
- 4) размер возмещения определяется по соглашению с работником

89. В каких случаях работник вправе требовать возмещения причиненного ему работодателем морального вреда?

- 1) в случае дискриминации в сфере труда
- 2) в случае незаконного увольнения или перевода на другую работу
- 3) в случае задержки выплаты заработной платы
- 4) во всех случаях причинения работнику морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя

90. Кто из указанных субъектов возмещает ущерб работодателю в полном размере, включая упущенную выгоду?

- 1) главный бухгалтер
- 2) работник, заключивший договор о полной материальной ответственности
- 3) руководитель организации
- 4) работник, умышленно причинивший ущерб работодателю
- 5) работник, причинивший ущерб работодателю в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения

91. В каком случае работодатель вправе заключить с работником договор о полной материальной ответственности?

- 1) если работник является совершеннолетним
- 2) если работник согласен
- 3) если работа связана с непосредственным обслуживанием или использованием денежных, материальных ценностей, иного имущества
- 4) если работа по обслуживанию, использованию денежных, материальных ценностей, иного имущества предусмотрена утвержденным Правительством РФ перечнем работ и категорий работников, а работник достиг возраста восемнадцати лет

92. По общему правилу, каковы пределы материальной ответственности работника?

- 1) в размере минимальной оплаты труда, установленной государством
- 2) в размере тарифной ставки (оклада) работника
- 3) в размере среднего месячного заработка работника
- 4) в размере трех месячных зарплаток работника

93. В каком из указанных случаев несовершеннолетний работник не несет полной материальной ответственности?

- 1) за умышленное причинение ущерба
- 2) за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения
- 3) за ущерб, причиненный не при исполнении трудовых обязанностей
- 4) за ущерб, причиненный в результате совершения преступления
- 5) за ущерб, причиненный в результате совершения административного проступка

Тема 10. Охрана труда. Самозащита работников, трудовые споры

94. Что такое охрана труда согласно Кзот?

- 1) система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия,
- 2) условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных факторов исключены либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов
- 3) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника

95. При какой численности работников в организации, осуществляющей производственную деятельность, работодатель обязан создать службу по охране труда?

- 1) более 30 человек
- 2) более 50 человек
- 3) более 100 человек
- 4) более 150 человек
- 5) более 200 человек

96. Кто обязан обеспечить стирку, сушку, ремонт спецодежды и спецобуви?

- 1) работник
- 2) работодатель
- 3) работодатель, если это предусмотрено коллективным договором

97. Что из указанных случаев не подлежит расследованию как несчастный случай на производстве?

- 1) травма, полученная в рабочее время у ворот проходной от укуса собаки, охраняющей территорию организацию
- 2) травма, полученная работником в драке с другим работником на территории организации во время обеденного перерыва
- 3) травма, полученная работником при следовании к месту командировки
- 4) травма, полученная работником при выполнении погрузочно-разгрузочных работ по распоряжению работодателя в сверхурочное время

98. Кем утверждается состав комиссии по расследованию несчастного случая на производстве при крупных авариях с числом погибших 15 человек и более?

- 1) органами местного самоуправления
- 2) органами исполнительной власти
- 3) Правительством

99. Как оплачивается работнику время приостановления работы органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника?

- 1) в размере минимальной оплаты труда
- 2) в размере среднего заработка
- 3) в размере двух третей среднего заработка
- 4) в размере двух третей тарифной ставки

100. Что является самозащитой работниками трудовых прав?

- 1) обращение работника за защитой нарушенных прав в суд
- 2) обращение работника за защитой нарушенных прав в профорганы
- 3) отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью
- 4) обращение работника за защитой нарушенных прав в органы Федеральной инспекции труда
- 5) забастовка

101. В каких организациях создаются комиссии по трудовым спорам?

- 1) в государственных организациях
- 2) в организациях, где действуют профессиональные союзы
- 3) в организациях с численностью работающих более 100 человек
- 4) в любых организациях по инициативе работников и (или) работодателя

102. Как принимает решение КТС при рассмотрении индивидуального трудового спора?

- 1) большинством голосов в две трети голосов
- 2) простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании
- 3) большинством голосов от представителей работников и от представителей работодателя

103. Какой индивидуальный трудовой спор рассматривается непосредственно в суде?

- 1) о депремировании работника
- 2) о восстановлении работника на работе
- 3) о снятии с работника выговора
- 4) о поощрении работника
- 5) о предоставлении работнику лечебно-профилактического питания

104. В течение какого срока работодатель обязан рассмотреть коллективные требования работников и сообщить о своем решении?

- 1) в течение 1 недели
- 2) в течение 3 рабочих дней
- 3) в течение суток со дня получения требований в письменной форме

105. Какая из примирительных процедур не является обязательной при разрешении коллективного трудового спора?

- 1) рассмотрение спора на заседании примирительной комиссии
- 2) рассмотрение спора с участием посредника
- 3) рассмотрение спора трудовым арбитражем

106. Какой орган возглавляет забастовку?

- 1) Служба по урегулированию коллективных трудовых споров
- 2) представительный орган работников
- 3) комиссия по трудовым спорам

107. Что такое локаут?

- 1) локальный правовой акт
- 2) отстранение работника от работы
- 3) аннулирование трудового договора
- 4) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке

108. Установлена ли юридическая ответственность профсоюзной организации за незаконную забастовку?

- 1) нет, так как профсоюз работает на общественных началах
- 2) административную ответственность в виде штрафа несут только руководители профсоюза, организовавшего незаконную забастовку

3) установлена имущественная ответственность профсоюза в соответствии с решением суда.

Критерии и шкалы оценивания тестов

Критерии оценивания при текущем контроле
процент правильных ответов менее 40 (по 5 бальной системе контроля – оценка «неудовлетворительно»);
процент правильных ответов 40 – 59 (по 5 бальной системе контроля – оценка «удовлетворительно»)
процент правильных ответов 60 – 79 (по 5 бальной системе контроля – оценка «хорошо»)
процент правильных ответов 80-100 (по 5 бальной системе контроля – оценка «отлично»)

Вопросы для устного опроса

Тема 1

1. Понятие трудового права.
2. Предмет трудового права как самостоятельной отрасли права: трудовые отношения работников и другие правоотношения, тесно связанные с трудовыми.
3. Особенности метода трудового права.
4. Функции трудового права.
5. Система трудового права и ее значение в регулировании трудовых отношений как самостоятельной отрасли права. Система науки трудового права.

Тема 2

1. Понятие и виды источников трудового права .
2. Значение постановлений Пленума Верховного Суда в толковании и применении законодательства о труде.

Тема 3

- 1 Понятие и значение основных принципов трудового права.
- 2 Определение и система основных принципов трудового права.
- 3 Основные принципы трудового права, закрепленные в Конституции.
- 4 Принципы трудового права, закрепленные в Кодексе законов о труде и других законодательных актах о труде.
- 5 Содержание и конкретизация основных принципов трудового права

Тема 4

1. Понятие субъектов объектов трудового права РФ.
2. Классификация субъектов трудового права.
3. Понятие трудовой правосубъектности.
4. Работники как субъекты трудового права.
5. Собственник или уполномоченный орган как субъект трудового права.
6. Трудовой коллектив как субъект трудового права

Тема 5

- 1 Понятие правоотношений в системе трудового права. Отличие трудового правоотношения от смежных с ним правоотношений (гражданского, административного, правоотношения по социальному обеспечению).
- 2 Субъекты трудового правоотношения. Трудовая право-дееспособность граждан, предприятий, учреждений и организаций в области трудового права.
- 3 Содержание трудового правоотношения, основные права и обязанности его субъектов.
- 4 Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

Тема 6

1. Понятие и правовое значение коллективного договора.
2. Стороны коллективного договора.
- 3.Содержание коллективного договора и классификация условий коллективного договора.
4. Стадии заключения коллективного договора. Коллективные переговоры.
- 5.Урегулирование разногласий, возникающих при заключении коллективных договоров.
6. Выполнение коллективных договор. Виды ответственности за нарушение коллективных договоров.

Тема 7

1. Общая характеристика законодательства о занятости населения, его значение.
2. Понятие занятости, обеспечения занятости, понятие безработного
3. Гарантии права граждан на труд. Их связь с правом на обеспечение занятости.
4. Массовое высвобождение работников, критерии и меры по его предотвращению.
5. Понятие трудоустройства, его формы и значение.
6. Правовой статус безработного.
7. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
8. Права и обязанности органов службы занятости.
9. Общественные работы, порядок их организации и направление на них.
10. Система подготовки и переквалификации безработных I помощью службы занятости.
11. Квотирование рабочих мест. Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий (инвалидов, молодежи и др.).

Тема 8

1. Содержание трудового договора.
2. Характеристика обязательных и факультативных условий.
3. Понятие коммерческой и государственной тайны.
4. Порядок заключения трудового договора.
5. Испытание при приеме на работу.
6. Порядок оформления трудового договора. Основание прекращения трудового договора.
7. Расторжение трудового договора по инициативе наемного работника.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Общая характеристика.
9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при сокращении численности и штата работников.
10. Расторжение трудового контракта по инициативе работодателя при несоответствии работника занимаемой должности.
11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае прогула.
12. Расторжение трудового контракта по инициативе работодателя в случае грубого нарушения трудовых обязанностей
13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае совершения аморального проступка.
14. Расторжение трудового договора по инициативе Юридическое значение согласия профсоюза на увольнение наемных работников.
15. Расторжение трудового договора в требованию профсоюзного органа.
16. Оформление увольнения наемного работника из работы.

Тема 9

1. Правовое понятие рабочего времени и времени отдыха.
2. Методы и значение правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Основные нормативные акты, регулирующие продолжительность рабочего времени и времени отдыха.
3. Виды рабочего времени.
4. Режим и учет рабочего времени и порядок его установления.
5. Особенности учета рабочего времени в отдельных отраслях народного хозяйства (на транспорте, в организациях и др.).
6. Ограничение сверхурочных работ (их понятие, случаи допущения и порядок привлечения).

Тема 10

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.

3. Ежегодный очередной оплачиваемый отпуск и порядок его предоставления.
4. Ежегодный дополнительный отпуск, его виды и порядок предоставления.
5. Отпуска без сохранения заработной платы и порядок их предоставления.

Тема 11

1. Понятие оплаты труда и заработной платы. Отличие заработной платы от гарантийных и компенсационных выплат.
2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
3. Методы правового регулирования заработной платы в современных условиях хозяйствования организаций: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное.
4. Государственное (централизованное) регулирование. Установление: минимального размера оплаты труда работников всех видов организаций; систем заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного вида выплат работникам организаций, финансируемых из бюджета, форм оплаты труда. Утверждение квалификационных справочников, районных коэффициентов и установление минимальных размеров оплаты труда в особых условиях, а также в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.
5. Установление заработной платы. Договорная форма оплаты труда и ее особенности. Коллективный договор как важнейшая форма локального регулирования оплаты труда.
6. Тарифная система оплаты труда. Общая характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС).
7. Формы и система оплаты труда (сдельная, повременная, их разновидности).
8. Стимулирующие выплаты.
9. Особенности оплаты труда служащих, руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.
10. Оплата труда в особых условиях, а также в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.
11. Исчисление средней заработной платы.
12. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Правовая охрана заработной платы.
13. Нормы труда (нормы выработки, времени, обслуживания), порядок их разработки и утверждения. Введение, замена и пересмотр норм труда в организации.

Тема 12

1. Понятие гарантий и компенсаций по действующему трудовому законодательству. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
3. Гарантии при переезде на работу в другую местность.
4. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей
5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением
6. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
7. Другие гарантии и компенсации:
 - при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
 - при временной нетрудоспособности;
 - при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
 - работникам, направляемым на медицинское обследование;
 - работникам в случае сдачи крови и ее компонентов;
 - работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации;
 - возмещение расходов при использовании личного имущества работника.

Тема 13

1. Понятие и значение трудовой дисциплины.
2. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и администрации.
4. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
5. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность работников и руководителей.
6. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок их наложения, обжалования и снятия.

Тема 14

1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности.
2. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.
3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
4. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
5. Виды и пределы материальной ответственности работника.
6. Полная материальная ответственность работника.
7. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.
8. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.
9. Определение размера причиненного ущерба.
10. Порядок взыскания ущерба.
11. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.
12. Возможность снижения органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.
13. Материальная ответственность работодателя перед работником:
 - в результате незаконного лишения его возможности трудиться;
 - за ущерб, причиненный имуществу работника;
 - за задержку выплаты заработной платы.
14. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Тема 15

1. Охрана труда и обеспечение здоровых и безопасных условий труда в условиях формирования рыночной экономики. Государственная политика в области охраны труда. Охрана труда как институт трудового права. Организация охраны труда на предприятиях.
2. Единые общегосударственные принципы охраны труда для предприятий всех форм собственности и для граждан-предпринимателей, использующих наемный труд.
3. Содержание правового института охраны труда:
 - а) общие, межотраслевые и отраслевые правила по технике безопасности и производственной санитарии;
 - б) система стандартов безопасности труда и их роль в обеспечении охраны труда работников;
 - в) организационно-правовые формы обеспечения охраны труда, медицинские освидетельствования и периодические медицинские осмотры, инструктаж и обучение работников правилам по технике безопасности и производственной санитарии, обеспечение средствами индивидуальной защиты;
 - г) расследование и учет несчастных случаев, связанных с производством;
 - д) охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
 - е) охрана труда молодежи;
 - ж) охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью.

4. Органы государственного и общественного контроля и надзора за соблюдением законодательства об охране труда.
5. Ответственность за нарушение правил законодательства о труде и об охране труда.

Тема 16

1. Понятие самозащиты работников.
2. Понятие и виды трудовых споров.
3. Классификация трудовых споров.
4. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.
5. Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система.
6. Подведомственность трудовых споров.
7. Принципы рассмотрения трудовых споров.
8. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров:
 - а) в КТС;
 - б) в суде;
9. Понятие коллективных трудовых споров. Их предмет, стороны и виды.
10. Порядок разрешения коллективных трудовых споров:
 - а) примирительной комиссией;
 - б) с участием посредника;
 - в) в трудовом арбитраже.
11. Забастовка. Реализация права на забастовку.
12. Исполнение решений по индивидуальным и коллективным трудовым спорам.

Тема 17

1. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде как гарантия охраны трудовых прав работающих.
2. Государственные органы, которые осуществляют надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
3. Контроль Советов народных депутатов за соблюдением законодательства о труде.
4. Роль профсоюзов в контроле за соблюдением законодательства о труде.
5. Полномочия трудовых коллективов и профсоюзов предприятий, учреждений, организаций относительно контроля за соблюдением законодательства о труде.
6. Ответственность служебных лиц за нарушение законодательства о труде и правил охраны труда.
7. Разница между надзором и контролем за соблюдением законодательства о труде.
8. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

Тема 18

1. Понятие, принципы, субъекты международно-правового регулирования труда.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Международная организация труда и ее структура.
4. Значение конвенций и рекомендаций Международной организации труда.
5. Основные положения Всеобщей Декларации прав человека.
6. Основные положения Декларации прав и свобод человека и гражданина.
7. Международные договоры по вопросам труда.
8. Европейская Социальная Хартия.
9. Понятие и основные черты институтов международного трудового права.
10. Зарубежное трудовое право.
11. Оформление и упорядочение отношений трудового найма (индивидуальное трудовое право).

12. Основные характерные особенности в правовом регулировании отношений, связанных с применением наемного труда, в странах ближнего и дальнего зарубежья.

Критерии и шкалы оценивания устного опроса

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Студент отсутствовал на занятии или не принимал участия. Неверные и ошибочные ответы по вопросам, разбираемым на семинаре	«неудовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт расплывчатые ответы на вопросы. Описывая тему, путается и теряет суть вопроса. Верность суждений, полнота и правильность ответов – 40-59 %	«удовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт ответы на некоторые вопросы, то есть не проявляет достаточно высокой активности. Верность суждений студента, полнота и правильность ответов 60-79%	«хорошо»
Студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Высока активность студента при ответах на вопросы преподавателя, активное участие в проводимых дискуссиях. Правильность ответов и полнота их раскрытия должны составлять более 80%	«отлично»

Блок Б

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УМЕНИЙ, НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Типовые задания для практических занятий

Тема 1

Решение задач

Задача 1. К родителям приехали на праздник пятеро их детей и за столом начали выяснять, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец – механик электростанции, имеет работу в коллективном сельскохозяйственном предприятии, сын Александр – капитан речного парохода, дочка Мария работает продавцом в торговой палатке своего мужчины, дочка Екатерина – свободный художник и продает свои картины, сын Владимир – военнослужащий, а сын Иван – фермер, его женщина – домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство? Аргументируйте ответ.

Задача 2. На государственном предприятии между генеральным директором и выборным органом первичной профсоюзной организации возникли противоречия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор заявил, что они устанавливаются методом государственной регуляции заработной платы. Председатель первичной профсоюзной организации считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладов определяется методом локальной регуляции трудовых отношений.

Чья мысль является правильной с точки зрения особенностей метода трудового права?

Тема 2

Решение задач

Задача 1. Во время решения коллективного трудового спора, который возник в ООО “Восток”, оказалось, что в коллективном договоре отмеченной организации было закреплено условие, не предусмотренное действующим законодательством о труде: расторжение трудового договора по инициативе владельца или уполномоченного им органу во всех случаях должен проводиться за предыдущим согласием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Законное включение ли указанного положения к коллективному договору? Аргументируйте ответ с ссылкой на действующее законодательство.

Задача 2. Во время рассмотрения трудового спора в местном суде оказалось, что решение Управления труда и социальной политики районной государственной администрации 1998 года, которое касалось трудоустройства молодежи, которая закончила или прекратила учебу в средних общеобразовательных школах, профессионально-технических заведениях образования, освободилась из срочной военной или альтернативной службы, не было зарегистрировано в районном управлении юстиции.

Действует ли дано решение Управления труда и социальной политики районной государственной администрации ? Дайте обоснованный ответ.

Задание 3. Составить схемы

Классификация источников трудового права

Источники трудового права по иерархии

Задание 4. Выберите из содержания Трудового Кодекса по три примера императивных и диспозитивных норм.

Задание 5. Проанализируйте систему ТК, охарактеризуйте его действие по кругу лиц, во времени и пространстве.

Задание 6. Определите соотношение между общими и специальными нормами законодательства о труде.

Тема 3

Задача 1. В каких статьях Конституции закреплены принципы трудового права? В каких других нормативных актах закреплены принципы трудового права?

Задание 2. Назовите виды принципов, в чем их отличие?

Задание 3. Назовите нормы, которые являются гарантиями, что обеспечивают соблюдение принципов трудового права.

Тема 4

Решение задач

Задача 1. Д. Буряк неоднократно опаздывал на работу, по поводу чего получал замечание от начальника отдела, а позже и устные предупреждения об увольнении от председателя профкома. Через два месяца после такого предупреждения, директор уволил работника с работы, за систематическое нарушение трудовой дисциплины.

Дайте обстоятельную правовую оценку ситуации. Раскройте процедуру увольнения наемного работника за систематическое нарушение трудовой дисциплины.

Задача 2. Генеральный директор ОАО «Автотранс» решил заключить трудовой договор с А. Ющенковых о назначении его на должность директора филиала № 1. Профсоюз ОАО в лице его председателя Д. Пустовойтенко возражал против такой кандидатуры. Генеральный директор поставил ряд вопросов юристконсульту.

Нужно ли согласовывать заключение трудовых договоров с профкомом? Имеет ли значение мнение совета трудового коллектива

Задача 3. Бригадир Кравченко от имени бригады заключил соглашение с КСП «Заря» о том, что бригада обязуется отремонтировать токарный станок, оборудование насосной станции, а также вентиляцию в клубе. Вся работа оценена в 25000 руб. Соглашение подписали бригадир и председатель КСП.

Какова природа заключенного соглашения?

Задача 4. ООО «Полесье» заключило соглашение сроком на шесть месяцев с Зинченко. По условиям этого соглашения работник обязался построить предприятию ремонтный бокс - гараж, за что предприятие обязывалось по окончании работ выплатить ему вознаграждение в размере 50 минимальных заработных плат. Выполнив обусловленную работу, работник потребовал, чтобы, кроме вознаграждения, ему выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и выдали должным образом оформленную трудовую книжку. Получив отказ, работник обратился в суд с исковым заявлением об удовлетворении своих требований.

В каких отношениях с ООО «Полесье» находился Зинченко? Подлежат ли удовлетворению требования работника?

Задание 5. Составьте таблицу «Полномочия выборного органа профсоюзной организации на предприятии, в учреждении, организации».

Тема 5

Решение задач

Задача 1. Фермер договорился с двумя подростками 13 и 17 лет о том, что они в течение 3 дней в избранное ими время будут собирать яблоки в садике, за что получают по 200 руб. каждый.

Возникли ли в данной ситуации трудовые правоотношения? Ответ обоснуйте.

Задача 2. К родителям приехали на праздник пятеро их детей и за столом начали выяснять, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец – механик электростанции, мать работает в коллективном сельскохозяйственном предприятии, сын Александр I – капитан речного парохода, дочь Мария работает продавцом в торговой палатке своего мужа, дочь Екатерина – свободный художник и продает свои картины, сын Владимир – военнослужащий, а сын Иван – адвокат, его жена – домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство? Аргументируйте ответ.

Задача 3. Романенко, который был уволен с должности за систематическое невыполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Суд отказал ему в этом на том основании, что истец действительно систематически нарушал трудовую дисциплину, и за первое нарушение ему был объявлен выговор. В своем решении суд, устанавливая факт систематического нарушения, ссылаясь на постановления Пленума Верховного Суда «О практике рассмотрения судами трудовых споров».

Может ли суд ссылаться на указанное постановление? Какова правовая природа таких постановлений? Являются ли постановления Пленума Верховного Суда источниками трудового права РФ?

Задача 4. Бригадир Воронов от имени бригады заключил соглашение с фермерским хозяйством «Рассвет» о том, что бригада обязуется отремонтировать токарный станок, оборудование насосной станции, а также вентиляцию в нежилом здании, в котором расположены промышленные мощности. Вся работа оценена в 5000 руб. Соглашение подписали бригадир и председатель фермерского хозяйства.

Какие отношения возникли между бригадиром Вороновым и председателем фермерского хозяйства «Рассвет»?

Задача 5. Воронов работал водителем в научно-исследовательском институте и по поручению директора выехал в командировку в другую область, где причиной аварии, в результате которой была повреждена автомашина. Стоимость ее ремонта составила 13000 руб. На эту сумму институт подал иск к Воронову. Местный суд иск удовлетворил полностью на основании Гражданского кодекса. Воронов обжаловал это решение в апелляционный суд. В суде он ссылаясь на сложность поездки в условиях бездорожья и просил уменьшить сумму взыскания, учитывая также его тяжелое материальное положение.

Подлежит ли жалоба удовлетворению?

Задача 6. Столяр Игнатенко был уволен с работы за систематическое нарушение трудовой дисциплины, поскольку в течение года на него было наложено два дисциплинарных взыскания.

В суде, куда он обратился с иском о восстановлении на работе, было установлено, что никаких письменных объяснений к наложению взысканий администрация от него не потребовала. Кроме того, профсоюзный орган не давал согласия на увольнение.

Что понимается под систематическим невыполнением трудовых обязанностей?

Подлежит Игнатенко восстановлению на работе? Решите дело.

Задача 7. Бухгалтер Иванцова отсутствовала на работе три с половиной часа. Получив письменное объяснение Иванцовой, которое свидетельствовало, что она отсутствовала на рабочем месте по личным проблемам дома, ей был объявлен выговор за прогул без уважительной причины. Иванцова, которая до этого не имела никаких взысканий, обратилась с заявлением в КТС о снятии наложенного дисциплинарного взыскания.

Решите спор. Что понимается под прогулом без уважительной причины?

Как должен быть решен спор?

Тема 6

Решение задач

Задача 1. Директор завода А. Петров отказал совету трудового коллектива в проведении коллективных переговоров, мотивируя это тем, что на предприятии действует профсоюз и работает менее 15.

Дайте правовую оценку ситуации. Определите, какая процедура ведения коллективных переговоров.

Задача 2. В коллективном договоре ЗАО «Интерстарком» было написано: «Сотрудники инженерно-технического отдела должны приходить на работу в 8:40, и оставляя рабочее место в 18:35 для подготовки оборудования для работы до начала выполнения трудовых полномочий и обеспечения надлежащего состояния оборудования после окончания рабочего времени ». Однако рабочее время в ЗАО начинается в 9:00 и заканчивается в 18:00.

Законны ли подобные условия коллективного договора? Какие Вы знаете правовые требования к содержанию коллективного договора?

Задача 3. Директор завода «Звездные ночи» отказал представителям профсоюзного органа начать ведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора.

Определите, какая ответственность предусмотрена за такой отказ?

Задача 4. На одном из предприятий в коллективный договор на 2020 год были внесены следующие положения:

1) в случаях резкого ухудшения финансового положения завода и сокращение количества работающих сверхурочные работы проводятся без согласия с профкомом и без ограничения количества часов;

2) рабочая смена длится 12:00 с компенсацией переработки премией или дополнительным отпуском;

3) при отрицательных последствиях аттестации должностной оклад работнику может быть снижен до минимальной заработной платы;

4) член профсоюза не может быть уволен по сокращению штата и переведен с одного рабочего места на другое или из одного подразделения в другое без согласия профкома.

Дайте правовой анализ приведенных положений.

Задача 5. При заключении коллективного договора в ООО “Карман” работодатель предложил профсоюзу внести положение о том, что заработная плата будет выплачиваться один раз на месяц, – 16 числа каждого месяца. Все работающие согласились с этим.

Органы местной исполнительной власти, которые регистрируют коллективные договоры, отказали в регистрации коллективного договора и предложили это положение привести в соответствие с требованиями ст. 41 ТК. *Ваше мнение.*

Задача 6. Бухгалтерия в соответствии с коллективным договором удерживает профсоюзные взносы с работающих и перечисляет их на расчетный счет профсоюза.

Председатель профсоюза отказывается доплачивать бухгалтеру за эту работу, мотивируя отсутствием такой нормы в законодательстве.

Как быть в такой ситуации?

Можно ли такую доплату установить в коллективном договоре?

Задача 7. Водитель Матвиенко временно на автомобиле не работал в связи с ремонтом.

Он интересуется, имеет ли он право получать надбавку за классность за те рабочие дни, когда на автомобиле не работал. Между бухгалтером и юрисконсультантом возник спор: бухгалтер считал, что надбавку не следует выплачивать за эти рабочие дни, а юрисконсульт разъяснил, что надбавку за классность следует выплачивать. Невыплачивать ее можно лишь в случае, если водитель будет переведен на другую работу, например, слесарем.

Можно ли эти вопросы решить в коллективном договоре?

Задача 8. В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном предприятии в профорганах трех профессиональных союзов, образованных на этом предприятии, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров, в частности, должен ли каждый профсоюзный орган отдельно вести переговоры от имени своих работников или необходимо образовать общую комиссию?

Решите данный вопрос, аргументируя свой ответ.

Задача 9. В результате проверок, которые проводили органы прокуратуры, было обнаружено, что во многих организациях коллективные договоры или не заключались из-за отказа владельцев или уполномоченных ими органов их заключать, или имели формальный характер.

В некоторых коллективных договорах предусматривалась возможность владельца или уполномоченного им органа направлять работников в долгосрочные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы в связи с отсутствием сырья или временной затоваренностью продукцией.

Обязательно ли заключение коллективного договора владельцем или уполномоченным им органом? В чем особенности коллективных договорных соглашений и какое их соответствие нормам законодательства о труде? Законно ли включение в коллективный договор указанного условия?

Задача 10. В коллективном договоре ОАО “Завод тракторных двигателей” закреплено, что в случае причинения ОАО вреда в результате допущенного прогула или опоздания на работу привлекать виновных к материальной ответственности.

Законны ли включения указанных положений в коллективный договор? Аргументировать ответ ссылкой на действующее законодательство.

Задача 11. Владелец и профсоюз универсама “Украина”, учитывая предложения, которые поступили от работников магазина, разработали проект коллективного договора.

После обсуждения проекта договора на общих собраниях коллектива магазина был заключен коллективный договор, в который включены такие положения:

1) предоставлять работникам социальные отпуска (свадьба – 3 дня, похороны – 3 дня). Проводить выплату помощи на обрядовые услуги при наличии необходимых документов и денежных средств;

2) контролировать выполнение работниками магазина трудовой дисциплины, применять к ее нарушителям административные меры воздействия по закону о труде;

3) заработную плату выплачивать по месту работы по мере поступления денежных средств на расчетный счет магазина;

4) все работники обязывались без разрешения администрации не находиться в помещении магазина в нерабочее время по причинам, не связанным с работой, а также не приглашать на рабочие места посторонние лица.

Законны ли данные положения? Аргументировать свое мнение, ссылаясь на закон.

Задача 12. После заключения коллективного договора в крупной строительной организации среди работников возник вопрос, на кого из них распространяются условия труда и оплаты, предусмотренные в нем?

Разногласия возникли потому, что среди работающих, были лица, поступившие на работу как по трудовому договору, так и по гражданско-правовому договору подряда. Кроме того, среди работающих по трудовому договору, были члены профсоюза и не являющиеся членами профсоюза.

На кого распространяется заключенный в строительной организации коллективный договор. На основании чего.

Задача 13. В редакцию газеты «Солидарность» поступило письмо от Потаповой — вдовы бывшего работника угольного предприятия, в котором она просила разъяснить, имеет ли она право, как член семьи умершего, на пособие, предусмотренное в действующем коллективном договоре. При обращении в отдел кадров предприятия она получила отрицательный ответ. Ей отказали также в возможности ознакомиться лично с текстом коллективного договора.

При подготовке ответа на полученное письмо возник ряд вопросов, на которые следует дать аргументированные разъяснения: *имеет ли право Потапова требовать от отдела кадров возможность ознакомить ее с текстом коллективного договора; может ли действие коллективного договора распространиться на членов семьи; правомерно ли включение в коллективный договор обязательства по оказанию материальной помощи членам семьи работника.*

Задача 14. В связи с решением коллектива работников заключить коллективный договор возник вопрос о том, кто может быть представителем от имени работников в случае, когда в коллективе существуют три первичные профсоюзные организации, но ни одна из них не объединяет больше половины работников.

Как и на основании чего формируется в этом случае единый представительный орган.

Задача 15. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто

представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления?

При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности.

К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник.

Задача 16. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу.

Правомерны ли действия руководителя.

Задача 17. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пятидневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года.

Законны ли условия данного коллективного договора.

Тема 7

Решение задач.

Задача 1. Начальник производственного объединения Кротов пригласил двух плотников для выполнения работ по ремонту дверей и окон на первом этаже административного здания. По его устному распоряжению они начали работу, предварительно оформив заявления о принятии на работу. После завершения ремонта плотники обратились в бухгалтерию объединения по поводу выплаты денег за выполненную ими работу. Главный бухгалтер отказался производить оплату, ссылаясь на отсутствие приказа руководителя о принятии плотников на работу. Плотники решили обратиться в суд с исковым заявлением о взыскании зарплаты за выполненную ими работу.

Анализируя юридические факты, порождающие трудовые отношения, определите возможность возникновения указанных правоотношений с плотниками.

Учитывая правовой статус работника, в частности, право на оплату труда, определите правомерность требований плотников.

Какие возникли трудовые отношения в данном случае

Задача 2. С декоратором Сергиенко был заключен договор об оформлении интерьера офиса зрелищного предприятия за вознаграждение. Через две недели после этого при оформлении декораций Сергиенко был травмирован и перестал появляться на предприятии. После выздоровления он попросил администрацию расследовать несчастный случай, произошедший с ним и составить акт о несчастном случае на производстве. Не согласившись с требованиями Сергиенко, директор предприятия обратился к юрисконсульту за консультацией.

Определите правоотношения возникли между предприятием и Сергиенко.

Каким договором оформляются указанные отношения

Подлежат удовлетворению требования Сергиенко

Задача 3. 15-летний Петр Павленко, который уже имел опыт временной работы на государственном предприятии, после ее окончания обратился в центр занятости с просьбой помочь получить новую работу. После постановки на учет Павленко, ему была предложена работа уборщика на заводе, от которой он отказался, а потом - пройти профессиональную подготовку. Павленко отказался и от прохождения обучения. После этого центр занятости снял его с учета.

Правомерны ли действия центра занятости

Задача 4. В службу занятости обратился пенсионер Шевченко с просьбой найти ему необходимую работу. Однако ему было отказано в связи с тем, что он не относится к незанятому населению.

Правомерно ли было отказано Шевченко

Задача 5. Безработный Павленко был направлен службой занятости на общественные работы, от которых он отказался. Поэтому службой занятости был снижен размер пособия по безработице.

Может ли снижаться размер пособия по безработице Правомерны ли действия службы занятости

Задача 6. Антонова в октябре была принята заводовладельцем племенного завода дояркой. К началу работы она сдала в отдел кадров трудовую книжку и заявление о принятии на работу с резолюцией бригадира, который не был против оформления ее дояркой. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Обязанности доярки Антонова исполняла до 6 января следующего года, за работу ей платилась заработная плата. Однако после того как Антонова предъявила медицинское заключение о необходимости перевода на легкую работу в связи с беременностью, владелец отстранил ее от работы, ссылаясь на то, что приказа о ее принятии на работу не было. Антонова обратилась в суд с иском к племенному заводу о восстановлении ее на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 7. Приказ о принятии на работу с 19 января токаря Семенова был выдан 5 января. 10 января Семенов выставил владельцу требование о возвращении трудовой книжки, поскольку нашел другую работу. Владелец отказал, объяснив, что тот должен был предупредить его об увольнении за две недели. 19 января Семенов не приступил к работе, по поводу чего был издан приказ об освобождении за прогул. Получив трудовую книжку и обнаружив в ней соответствующую запись, Семенов обратился с иском в суд об изменении формулировки причины увольнения.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 8. Директор завода отказал в принятии на работу трем строителям на том основании, что они были уволены с предыдущего места работы за систематическое невыполнение трудовых обязанностей и за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Законный ли отказ в принятии на работу? В каких случаях отказ в принятии на работу является обоснованным? Куда можно обжаловать отказ в принятии на работу?

Задача 8. Неработающий Иванов обратился в орган службы занятости для регистрации его в качестве безработного. Орган службы занятости в регистрации в качестве безработного Иванову отказал, ссылаясь на то, что он относится к категории занятого населения, поскольку является учредителем общественной организации «Свобода слова».

Правомерен ли отказ Иванову в регистрации его в качестве безработного? Какие категории граждан считаются занятыми?

Задача 9. Бухгалтер Васина была уволена из организации в связи с сокращением штата работников. Она обратилась в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы. Орган службы занятости предложил Васиной имеющуюся вакансия бухгалтера государственного учреждения. Васина от предложенной работы отказалась, т.к. средний заработок по предложенной работе был значительно ниже заработка по предыдущей работе. По сути, размер заработной платы был немного выше прожиточного минимума в данном регионе.

В связи с отказом от предложенной работы орган службы занятости отказал в регистрации Васиной в качестве безработной и предложении других вакансий.

Правомерны ли действия органа службы занятости. Какая работа считается подходящей. Каков порядок отказа в регистрации гражданина в качестве безработного?

Задача 10. Инвалид Петраков обратился в орган службы занятости с центра регистрации его в качестве безработного. При этом Петраков сказал, что в настоящее время он не работает, и представил индивидуальную программу реабилитации инвалида, в которой содержалось заключение о рекомендуемом характере и условиях труда. Рассмотрев представленные документы, орган службы занятости отказал Петракову в регистрации его в качестве безработного, ссылаясь на получение им пенсии по инвалидности.

Правомерен ли отказ органа службы занятости в регистрации в качестве безработного. Каков порядок регистрации инвалидов в качестве безработных.

Задача 11. Пенсионер по старости Кулешов был уволен из организации в связи с ее ликвидацией. Намереваясь продолжить трудовую деятельность и в связи с невозможностью самостоятельного трудоустройства, Кулешов обратился в орган службы занятости за содействием в подыскании работы и регистрацией в качестве безработного. Поскольку на момент обращения Кулешова в органе службы занятости отсутствовали вакансии рабочих мест, орган службы занятости содействие в трудоустройстве не оказал и регистрацию в качестве безработного не осуществил.

Правомерны ли действия органа службы занятости. В каких случаях гражданину может быть отказано в регистрации в качестве безработного.

Задача 12. Орган службы занятости предложил безработному экономисту Сидорову участвовать в общественных работах. Сидоров отказался от участия, указав, что они не соответствуют его квалификации экономиста. Поскольку с момента регистрации Сидорова в качестве безработного прошло 4 месяца, орган службы занятости за отказ от участия в общественных работах прекратил выплату пособия по безработице.

Правомерны ли действия органа службы занятости. Опишите порядок привлечения граждан к общественным работам. Раскройте порядок приостановления и прекращения выплаты пособия по безработице.

Задача 13. Орган службы занятости снизил безработному Трифонову размер пособия по безработице на 20% за отказ от двух вариантов подходящей работы на оставшийся период выплаты пособия (6 месяцев). Считая такое решение незаконным, Трифонов обжаловал его в судебном порядке.

Какое решение должен вынести суд по спору. В каких случаях допускается снижение размера пособия по безработице и на какой срок.

Задача 14. Руководитель организации Крымов (58 лет) был уволен в связи со сменой собственника организации. В связи с невозможностью самостоятельно трудоустроиться он обратился в орган службы занятости для регистрации в качестве безработного. Учитывая, что Крымову до пенсии по старости осталось менее двух лет, орган службы занятости предложил ему досрочно перейти на пенсию по старости. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице.

Правомерно ли предложение органа службы занятости и отказ от него Крымова. В каком случае орган службы занятости может предложить безработному досрочный выход на пенсию.

Тема 8

Решение задач.

Заключение трудового договора.

Задача 1. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы. В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка. В каких статьях ТК и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться.

Задача 2. Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

паспорт;

трудовую книжку;

копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;

характеристику с последнего места работы;

справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству.

Задача 3. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы - 20 марта, указана должность - инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации. В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания. Может ли Некрасов обратиться в суд.

Задача 4. С инженером-технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд.

Прав ли руководитель НИИ. Какое решение, по Вашему мнению, примет суд. Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора.

Задача 5. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора I категории конструкторского бюро руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия:

- о режиме работы и отдыха;
- об условиях оплаты труда;
- о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации;
- об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.);
- об обязательстве не принимать участия в забастовке;
- об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия руководителя организации. Каков порядок заключения трудового договора, в какой форме и каково его содержание.

Задача 6. При заключении трудового договора с Черновой руководитель организации предложил внести в этот договор, наряду с другими условиями, следующие обязанности сторон:

Чернова, занимая должность главного инженера-патентоведа организации, воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц, в том числе по совместительству, в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией;

Чернова после увольнения из организации (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев воздерживаться от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией, а работодатель после увольнения Черновой (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев выплачивать ей ранее получаемую в данной организации заработную плату при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, с которой она расторгла трудовой договор.

Правомерны ли действия сторон трудового договора. Каков порядок заключения указанного договора.

Задача 7. Техник организации Костин отказался от подписания срочного трудового договора с той же организацией, которая была преобразована в открытое акционерное общество. В связи с этим он был уволен приказом генерального директора.

Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственной организации произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Костиным.

Правильно ли поступил генеральный директор открытого акционерного общества. Какое решение вынесет суд.

Задача 8. Пенсионер по старости Волков решил устроиться на работу. В связи с этим он обратился к руководителю организации с просьбой принять его на постоянную работу. Руководитель согласился принять его на один год, учитывая его пенсионный возраст.

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор. Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор.

Задача 9. Шумилина ознакомилась с объявлением, вывешенным на доске объявлений организации о приглашении на работу старшего инженера-экономиста с высшим экономическим образованием и стажем работы по специальности не менее трех лет. Она обратилась в отдел кадров организации, предоставив все необходимые документы и получив положительную резолюцию заместителя генерального директора на своем заявлении, и была направлена на медицинское освидетельствование. Однако на следующий день ей было отказано в заключении трудового договора в связи с тем, что ее подготовка недостаточна. Шумилина обратилась в суд с заявлением об отказе в приеме на работу. В судебном заседании Шумилина ссылалась на то, что ей необоснованно отказали в заключении трудового договора, узнав из медицинского заключения, что она беременна. Ответчик иск не признал и пояснил, что отказ в приеме на работу Шумилиной связан с тем, что у нее отсутствует необходимая подготовка с точки зрения деловых качеств для выполнения работы в должности старшего инженера-экономиста. Не соглашаясь с доводами ответчика, Шумилина указала, что ею был представлен диплом об окончании вуза по специальности и квалификации, требуемых для работы в должности инженера-экономиста и трудовая книжка, подтверждающая стаж работы по специальности более пяти лет.

Как определяются возможности лица выполнять ту или иную работу. Какие нормативные акты устанавливают квалификационные требования для выполнения работы по занимаемой должности. Какие гарантии предусмотрены при заключении трудового договора? Какое решение примет суд.

Задача 10. Никонова, имеющая высшее экономическое образование, была принята на работу в домостроительный комбинат на должность экономиста по труду с трехмесячным испытательным сроком. Спустя три месяца руководитель комбината издал приказ о продлении срока испытания на один месяц (с согласия Никоновой), так как не сложилось определенного представления о деловых качествах Никоновой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Никоновой, как не выдержавшей испытания. Считая приказ об увольнении необоснованным, Никонова обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении ее на работе. В нем она указала, что в период испытания к ней никаких претензий не предъявлялось, что она обладает необходимой специальностью и квалификацией для выполнения работы в должности экономиста по труду. Свое согласие на продление срока предварительного испытания она объяснила нежеланием ссориться с руководителем комбината.

Имел ли право руководитель комбината продлевать испытательный срок. Правоммерно ли увольнение Никоновой. Какое решение вынесет суд по иску Никоновой.

Переводы на другую работу, изменение условий трудового договора.

Задача 11. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность.

Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой).

Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта. Должен ли быть указан срок перевода Сергеева. Какое решение следует принять по заявлению Сергеева.

Задача 12. В распоряжении организации, объединяющей несколько парикмахерских, находилось пять точек. В парикмахерскую N 1 была принята на работу парикмахером Светланаова. Через некоторое время ей предложили работать в парикмахерской N 3, считая, что ее согласия не требуется, так как имеет место перемещение, и ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской N 1.

Светланова от перевода отказалась, поскольку парикмахерская N 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской.

Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светлановой.

Задача 13. Жаров, согласно трудовому договору, работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью он был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда.

Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицированная, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем руководитель завод уволила его за прогул без уважительных причин.

Имел ли право руководитель завода перевести Жарова из одного цеха в другой. Вправе ли Жаров не приступать к новой работе.

Задача 14. Приказом директора организации технолог Румянцев был переведен из цеха N 1 в цех N 3 на один месяц в связи с производственной необходимостью. Румянцев отказался от перевода, ссылаясь на то, что условия труда в цехе N 3 его не устраивают. За отказ от перевода Румянцеву было объявлено дисциплинарное взыскание - выговор. Он обратился в суд, указав в своем исковом заявлении, что в цехе N 3 имеются вакантные должности, на которые могли быть приняты работники со стороны и нет оснований для его перевода в связи с производственной необходимостью.

Обоснован ли отказ Румянцева от работы в цехе N 3 в связи с производственной необходимостью.

Задача 15. В связи с начавшимся простоем в организации наладчик Киселев был переведен к другому работодателю (организацию) в той же местности сроком на два месяца.

По истечении одного месяца Киселев обратился к руководителю организации по месту своей работы (где он работал до перевода) с просьбой вернуть его на прежнее место работы. Ему отказали в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что Закон не устанавливает срок перевода на другую работу в связи с простоем.

Киселев обратился в суд с заявлением о восстановлении его на прежнюю работу.

Какое решение вынесет суд.

Задача 16. В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что

поступила на работу в хирургическое отделение. Ей объяснили, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласия не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул.

Правильно ли поступил руководитель больницы.

Задача 17. Романова была принята на должность экономиста по труду. Однако с учетом ее знаний и опыта работы на нее дополнительно были возложены обязанности: 1) составление должностных инструкций для специалистов различных отделов; 2) оказание помощи старшему бухгалтеру при составлении годового баланса; 3) участие в комиссии по проведению ежегодной инвентаризации оборудования.

Романова обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции.

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам.

Задача 18. Пономарева, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора организации 5 июля была переведена в связи с производственной необходимостью на должность кассира сроком на 2 месяца. Считая перевод необоснованным, она к выполнению новых обязанностей не приступила, а к работе бухгалтера ее не допустили, хотя на работу она являлась аккуратно.

12 июля приказом директора Пономарева была уволена за прогул в течение 5 рабочих дней. Не согласившись с этим приказом, Пономарева обратилась в суд.

Правомерны ли действия директора организации. Какое решение вынесет суд.

Прекращение трудового договора.

Задача 19. Мастер инструментального цеха ОАО "Моторостроитель" Кирюшкин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Заместитель генерального директора по кадрам заявил Кирюшкину, что он уволит его по указанному в заявлении основанию лишь при условии, что Кирюшкин найдет себе замену. Кирюшкин с таким решением не согласился, но пока продолжал работать.

Через месяц после подачи заявления был издан приказ по ОАО об увольнении Кирюшкина по собственному желанию согласно поданному заявлению. Кирюшкину была выдана трудовая книжка и с ним был произведен расчет. Кирюшкин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это, в частности, тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу к другому работодателю и поэтому он хотел остаться на своей прежней работе.

Правомерно ли издание приказа об увольнении Кирюшкина по собственному желанию. Каков порядок увольнения работника по этому основанию.

Задача 20. Приказами по ЗАО "Чистое небо" от 10 мая Васьков и Емельяненко были уволены с работы в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий трудового договора. Работники обратились в суд, требуя восстановления на работе и оплаты вынужденного прогула.

Ответчик против иска возражал, заявив, что еще в январе Васьков и Емельяненко были предупреждены об изменении графика работы и переходе с апреля месяца из смены (день - в ночь) на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, но работать в новых условиях отказались. Он также пояснил, что в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка дня работников АО графики сменности утверждаются его генеральным директором.

В заявлении в суд истцы указывали на то, что с начала года начал действовать график сменности (день - ночь с двумя выходными), с которым они были согласны. Однако администрация продолжала требовать выполнения работы по графику "пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями" и уволила их ввиду отказа от работы по этому графику.

Предложите свое решение по данному трудовому спору.

Задача 21. Технолог муниципального унитарного предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В нем он указал, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в очередном отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Карпов является членом профсоюза в течение 18 лет).

Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов. Кто из работников и при каких условиях имеет в этом случае преимущественное право на оставление на работе. Какое решение должен вынести суд.

Задача 22. Начальник цеха ОАО "Вымпел" Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ОАО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать.

Тем не менее это стало известно руководству ОАО, и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение Морозова.

Задача 23. Лаборант физического института Демиденко был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом работодатель дополнительно ссылаясь и на тот факт, что Демиденко не имел высшего образования по соответствующей специальности ("физика"). Возражая против своего увольнения, Демиденко подал заявление о восстановлении на работе - в суд и в государственную инспекцию труда по г. Москве. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей работодателем. Что касается отсутствия у него высшего образования, Демиденко указал, что он в этом году оканчивает V курс вечернего отделения физического факультета и скоро получит диплом.

В каком из указанных органов должен быть решен данный спор. Какое решение Вы бы вынесли по данному делу.

Задача 24. Рабочий муниципального унитарного предприятия "Теплоэлектроцентральный" Савченко 10 февраля был уволен с работы за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей - отказ от разгрузки вагонов.

Считая увольнение незаконным, Савченко предъявил иск о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Отказ от разгрузки вагонов объяснял отсутствием спецодежды. В своем исковом заявлении он утверждал, что из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений он получил только каску и хлопчатобумажный костюм.

В феврале под выгрузку поступали полувагоны со смерзшимся углем, для разгрузки которых требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полувагонов. Поскольку эти приспособления выданы не были, Савченко не мог приступить к работе.

Ответчик показал, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств.

Разрешите данное дело.

Задача 25. 18 декабря приказом директора ООО "Все для дома" заведующему складом Кузнецову был объявлен выговор за небрежное оформление складских документов. 3 февраля следующего года ему в приказе было объявлено замечание за несвоевременный отпуск материалов. 22 февраля того же года на складе была проведена инвентаризация, в результате которой установлено, что по вине Кузнецова запущен учет материальных ценностей, находившихся на складе. За это нарушение своих обязанностей ему был объявлен строгий выговор, а также он был предупрежден о неполном служебном соответствии. Через неделю после объявления Кузнецову строгого выговора он опоздал на работу на 3 часа. Учитывая все наложенные на Кузнецова взыскания, директор ООО своим приказом уволил его за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Правомерно ли увольнение Кузнецова. В каких случаях работодатель имеет право уволить работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин его трудовых обязанностей.

Задача 26. Техник производственного кооператива "Сервис" Рожков был уволен за прогул. Считая свое увольнение незаконным, Рожков обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе, об оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда. В своем заявлении он указал, что не мог выйти на работу, так как сначала попал в травмпункт, а затем находился в течение 3 суток в качестве подозреваемого в органах следствия. При этом в травмпункт он попал случайно, а после 72 часов задержания был отпущен под подписку о невыезде.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду.

Задача 26. Разнорабочий Петров, работавший в торговой фирме "АВС", был уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Считая свое увольнение неправильным, он подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения - увольнение по собственному желанию. Петров объяснил, что за 10 дней до увольнения он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил причину формулировки увольнения на "собственное желание", чем удовлетворил иск Петрова.

Дайте оценку данной ситуации.

Задача 27. Дежурный контролер отдела технического контроля ООО "Бриз" Арцукевич был уволен за нахождение на работе в состоянии наркотического опьянения. Считая свое увольнение неправильным, Арцукевич обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он указал, что в тот день он себя плохо почувствовал и принял лекарство, которое ему дали коллеги по работе. Однако реакция на лекарство оказалась для него совершенно неожиданной - у него кружилась голова, он испытывал общую слабость организма. Начальник же цеха обвинил его в том, что он находился в состоянии наркотического опьянения, с чем Арцукевич категорически не согласен.

Правильно ли повел себя представитель работодателя в данном случае. Как бы Вы оценили данную ситуацию.

Задача 28. Бригадир каменщиков Небыков работал в строительном тресте по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал директору треста заявление об увольнении в связи с истечением срока трудового договора. Директор не согласился уволить Небыкова, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков, однако через три месяца после этого издал приказ об увольнении Небыкова в связи с истечением срока трудового договора.

Небыков обратился в суд, ссылаясь на то, что работает по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Небыковым был заключен трудовой договор сроком на два года, а по истечении этого срока он был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца.

Каков порядок расторжения срочного трудового договора, заключенного на определенный срок. Какое решение, по Вашему мнению, должен вынести суд.

Задача 29. Инженер Пугачев был уволен в связи с ликвидацией государственного унитарного предприятия. Он обратился в суд с иском к ОАО "Лада-сервис" с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В подтверждение выдвинутых им требований Пугачев указал, что он состоял в трудовых отношениях с государственным унитарным предприятием "Автовазтехобслуживание" и был уволен в связи с его ликвидацией. Однако на самом деле предприятие было не ликвидировано, а преобразовано в ОАО "Лада-сервис" с сохранением функций прежнего предприятия. Кроме того, он дал свое согласие работать в данном ОАО.

Ответчик иск не признал и в качестве аргумента сослался на то обстоятельство, что деятельность ГУП была прекращена в связи с его реорганизацией - преобразованием в иную организационно-правовую форму, что является, по его мнению, достаточным основанием для увольнения любого работника.

Вопрос. Какое решение должен вынести суд.

Задание 30. Подготовьте исковое заявление о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула.

Тема 9

Решение задач

Задача 1. 1. В связи с получением выгодного заказа на выпуск новых машин, который надо было выполнить в сжатые сроки, генеральный директор завода издал распоряжение об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа. Объяснялось это тем, что длительное время большинство работников из-за финансово-экономических трудностей работали неполное рабочее время и если будет нарушен срок выполнения этой работы, завод понесет большие убытки. Распоряжение было согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации завода.

Законны ли действия руководства и выборного органа профсоюзной организации.

Задача 2. На общем собрании коллектива конструкторского бюро по предложению работников, у которых имелись участки для садоводства и огородничества, большинством голосов было принято следующее решение. В период с октября по апрель рабочий день для всех работников увеличивается на полтора часа (будет заканчиваться в 19 часов), а в период с апреля по октябрь сокращается на это же время. В связи с этим решением руководитель организации издал соответствующий приказ.

Так как инженер — конструктор Иванова неоднократно в течение октября уходила с работы в 18 часов, приказом руководителя организации ей был объявлен выговор. Обжалуя дисциплинарное взыскание в комиссию по трудовым спорам, Иванова указала, что такой режим работы ей неудобен, потому что ей надо забирать ребенка из детского сада. Так же за данное решение на собрании она не голосовала.

Вправе ли собрание коллектива принимать такое решение. Законны ли действия руководителя. Какое решение должно быть принято по жалобе Ивановой.

Задача 3. В выборный орган первичной профсоюзной организации завода обратилась кладовщица Князева. У нее была просьба: установить ей, как одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте 10 лет, скользящий (гибкий) график работы. Она пояснила, что начальник цеха отказал в ее просьбе, ссылаясь на то, что на склад рабочие обращаются постоянно и потому присутствие ее на складе необходимо в течение всего рабочего дня.

Кто правомочен решать вопрос о введении скользящего (гибкого) графика работы для конкретного работника. Раскройте содержание данного режима работы. Вправе ли одинокая мать требовать установления такого режима.

Задача 4. Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобусов был установлен режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делится на две части с пятичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы они дважды выходили на работу в течение смены, обратились с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда.

Обоснованны ли требования работников. Возможен ли такой режим работы, при каких условиях. Раскройте порядок его введения

Задача 5. В связи с необходимостью завершения работы по укладке бетона при строительстве многоэтажного дома, старший производитель работ отдал распоряжение остаться всем бетонщикам на работе до его полной укладки. Указанные работники проработали на 4 часа больше своей ежедневной нормы рабочего времени. На вопрос рабочих о том, как будет компенсирована переработка, прораб ответил, что поскольку бетон был доставлен с нарушением графика и первую половину рабочего дня они находились в простое, оплата за дополнительные часы не полагается. В бухгалтерии рабочим пояснили, что оплата этих часов как сверхурочной работы может быть произведена только при наличии распоряжения (приказа) о привлечении к сверхурочной работе.

Можно ли отнести данный случай к сверхурочной работе.

Вправе ли прораб в сложившейся ситуации давать распоряжение о продолжении работы. Имели ли бетонщики право отказаться от выполнения распоряжения. Соответствует ли требованиям закона разъяснение, данное бухгалтером. В каких случаях и в каком порядке работники могут привлекаться к сверхурочным работам. Подлежит ли в указанном случае переработка дополнительной оплаты.

Задание 6. Составьте таблицу: «Сравнительный анализ сверхурочных работ и ненормированного рабочего времени».

Основные элементы для сравнения	Сверхурочные работы	Ненормированное рабочее время

Задание 7. Составьте таблицу: «Сравнительный анализ сокращенного рабочего времени и неполного рабочего времени» по вышеуказанным образцом.

Тема 10

Решение задач

Задача 1. В связи со срочным заказом директор организации предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), но обещав полагающийся отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласился с предложением

директора, но некоторые отказались выйти на работу в выходной день, за что им была уменьшена квартальная премия.

В каких случаях и на основании каких документов возможно привлечение работников к работе в выходной день. Каков порядок привлечения к работам в выходные дни. Законны ли действия директора.

Задача 2. В соответствии с графиком отпусков, токарь 5-го разряда Михайлов должен был уйти в отпуск с 1 июля 2002 г. В связи с получением организацией дополнительного финансирования для выполнения важного заказа, директор сообщил Михайлову, что в указанный период предоставить ему отпуск нельзя, так как выполнение заказа невозможно без него.

Дайте правовую оценку действиям директора. Возможно ли перенесение отпуска на следующий год, в каком порядке.

Задача 3. Наумов поступил на работу в организацию 8 августа 2011 г. В марте 2012 года он обратился к руководителю организации с просьбой предоставить ему отпуск на 28 календарных дней. Однако в предоставлении отпуска было отказано, так как он не проработал полный рабочий год, и, кроме того, руководство располагает информацией о том, что Наумов ведет переговоры о переходе с мая на работу в другую организацию. При таких обстоятельствах предоставлять ему отпуск на полный срок руководитель не вправе.

Правомерны ли действия руководства организации. Вправе ли Наумов настаивать на предоставлении ему отпуска. Полной продолжительности. Раскройте порядок предоставления отпусков в первый год работы и в последующие годы работы по трудовому договору.

Задача 4. Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая 2012 г. на 28 календарных дней. 31 мая она была госпитализирована и в связи с острым приступом аппендицита и находилась в больнице две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска.

Задача 5. В коллективном договоре ЗАО «Элекс» указано, что все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск может предоставляться и разбивку, но при этом одна из частей не должна быть меньше 14 дней, а оставшиеся 14 дней делятся на две части по 7 календарных дней, если иное не согласовано работником с работодателем в лице непосредственного руководителя.

Дайте оценку соответствия данной локальной нормы требованиям действующего трудового законодательства.

Задача 6. Старший экономист научно-исследовательского института Тимофеева поступила на работу 1 февраля 2012 г. В августе ей был предоставлен ежегодный отпуск на 28 календарных дней, а с октября она ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания послеродового отпуска Тимофеева обратилась к директору института с просьбой предоставить ей с 1 марта 2013 г. ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Однако получила отказ, поскольку к работе она не приступала и не имеет стажа, необходимого для получения отпуска.

Правомерны ли действия директора. Как подсчитывается стаж работы, дающий право на отпуск; какие периоды учитываются при исчислении такого стажа.

Задача 7. В связи с отсутствием сырья директор организации издал распоряжение о предоставлении всем рабочим цеха отпуска без сохранения заработной платы на 20 дней. Возражая против предоставления такого отпуска, часть работников обратились в комиссию по трудовым спорам с требованием выплатить им среднюю заработную плату за указанный период.

Дайте правовую оценку действиям директора. Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам.

Тема 11

Решение задач

Задача 1. При заключении коллективного договора в строительной организации в качестве Приложения к коллективному договору было принято Положение о премировании работников организации. В нем указывалось, что рабочим основных профессий (перечень прилагался) премия ежемесячно выплачивается в размере 40% за выполнение и перевыполнение установленного бригадам производственного задания при надлежащем качестве работы.

По результатам работы за июнь премию при выполнении указанных условий полагалось выплатить всем работникам участка № I. Однако премию никто не получил. Как пояснил начальник участка, на премию не были выделены средства, поскольку в целом организация не выполнила перед заказчиком установленного графиком задания по строительству объекта в этом месяце. Возник трудовой спор.

Правомерны ли действия работодателя, не выполнившего условия коллективного договора. Разрешите ситуацию по существу.

Задача 2. В производственном объединении в установленном порядке разработано и утверждено Положение о выплате работникам вознаграждения по итогам годовой работы. В нем указывалось, что за прогулы и появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения работники лишаются этого вознаграждения полностью.

4 января руководитель организации издал приказ о лишении рабочего Прохорова, проработавшего в объединении более 10 лет указанного вознаграждения полностью за появление 30 декабря в нетрезвом состоянии. Не отрицая факта пьянства на работе в этот день, Прохоров обратился в комиссию по трудовым спорам организации с требованием принять решение об отмене данного приказа, считая его весьма суровым.

Имел ли руководитель организации право лишить слесаря Прохорова такого вознаграждения. Перечислите основания полного или частичного лишения работника вознаграждения по итогам годовой работы организации.

Задача 3. Слесарь завода по ремонту оборудования Клочков обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором указал, что работодатель не оплатил ему сверхурочную работу, которую он выполнял в течение четырех дней подряд по 4 часа ежедневно.

Как выяснилось при рассмотрении в КТС заявления Клочкова, указанная работа производилась им в конце месяца по собственной инициативе с целью перевыполнения производственного задания с тем, чтобы получить дополнительную премию, предусмотренную системой оплаты труда, по результатам работы за месяц.

Дайте правовую оценку обоснованности требований работника. В каком порядке, в каких размерах должна быть оплачена сверхурочная работа в данной ситуации.

Задача 4. При увольнении подсобного рабочего строительной организации по собственному желанию (ст. 80 ТК) возник вопрос о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения.

Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, руководитель организации предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни руководитель пообещал доплатить работнику еще одну повременную тарифную ставку подсобного рабочего, согласно присвоенному ему первому разряду.

Не согласившись с решением руководителя организации, работник обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих

Дайте оценку правомерности требований работника. Предложите свой вариант разрешения данного спора.

Задача 5. В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории организации группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним нерабочий праздничный день 23 февраля. Среди них — электросварщик 5-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы (монтаж каркаса нового цеха данной организации) оплачивается по сдельно-аккордной системе оплаты труда.

В каком порядке должна быть оплачена работа указанным работникам, если в их выходной день они начали работу в 20 часов и проработали до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 часов и закончили ее в 2 часа ночи.

Задача 6. Бригада работников по замене кровли здания организации согласно заключенному трудовому соглашению выполнила оговоренные в соглашении работы. Общая сумма заработной платы за выполненный объем работ по трудовому соглашению составила 60 тыс. руб. Однако руководитель организации принял решение выплатить членам бригады только 40 тыс. руб. Он ссылаясь на то, что при проверке сметы затрат на указанные в трудовом соглашении работы, нормировщиком были допущены ошибки в описании перечня необходимых к выполнению работ, а также в нормировании при расчете их оплаты.

Считая, что руководством организации не выполнены условия трудового соглашения по оплате труда, работники бригады обратились в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением о взыскании недополученной по трудовому соглашению суммы.

Подготовьте проект решения КТС организации по данному спору. Разрешите спор по существу.

Задача 7. По заданию начальника механического цеха авиационного объединения Ларионов, токарь 6-го разряда со сдельной оплатой труда, в течение июля выполнял работу токаря 4-го разряда, поскольку работа по его квалификации 6-го разряда в данный период в цехе отсутствовала.

По мнению работника, оплата труда должна производиться по присвоенному ему 6-му разряду, в связи с чем он обратился к руководителю организации оплатить ему работу как специалисту 6-го разряда своей профессии. Но получил отказ со ссылкой на то, что такие работы носят временный характер и отказываться от их выполнения работник не вправе, поскольку его профессия включает выполнение всех видов работ по профессии токаря.

Не согласившись с таким решением, Ларионов обратился в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением обязать работодателя оплатить выполненную работу по присвоенному ему 6-му разряду.

Дайте правовую оценку возникшей ситуации. Подлежит ли удовлетворению требование работника.

Задача 8. 25 марта начальник сборочного цеха механического завода издал распоряжение. Согласно которому с 1 апреля текущего года повышены нормы выработки для всех рабочих основных профессий на 10%. Считая такие нормы необоснованно завышенными и не соответствующими условиям труда, группа рабочих обратилась в выборный профсоюзный орган организации с требованием обязать начальника цеха отменить распоряжение.

Правомерны ли требования рабочих. В каком порядке, при каких условиях могут пересматриваться нормы выработки в организации.

Задача 9. При заключении коллективного договора на птицефабрике представителями работников и работодателя было принято решение о том, что в случае отсутствия средств на оплату труда работодатель вправе выплачивать заработную плату работникам в установленные сроки в натуральной форме в виде птичьего мяса в пределах 20% от общей суммы заработной платы работников.

При очередной выплате заработной платы группа работников отказалась получать птичье мясо, требуя оплатить их труд в денежной форме. Работодатель отказался, ссылаясь на условия заключенного коллективного договора.

Правомерно ли требование работников. В каком порядке, при каких условиях может выплачиваться заработная плата в натуральной форме. Разрешите спор.

Задача 10. Старший инженер по организации и нормированию труда строительного треста Кузнецов был направлен в командировку сроком на пять дней в другой город для обмена опытом работы.

По истечении срока командировки работник своевременно не представил в бухгалтерию организации финансовый отчет о затратах на командировку, в то время как за ним, по расчетам бухгалтерии, оставалась задолженность в размере 1200 руб. исходя из суммы аванса, выданного ему на командировочные расходы.

При получении очередной заработной платы указанная сумма была полностью удержана из заработной платы работника по распоряжению руководителя организации.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 11. Приказом руководителя организации сварщику 5-го разряда механического цеха в мае был снижен квалификационный разряд до 3-го разряда сроком на три месяца за систематический брак в работе. Поводом для принятия такого решения явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, работник обратился в комиссию по трудовым спорам.

Дайте правовую оценку данному приказу. Какое решение должна вынести КТС.

Тема 12

Решение задач

Задача 1. Приказом руководителя организации старший бухгалтер Миронов был переведен с его согласия на работу в филиал этой организации, расположенный в другой местности. При переезде работодатель обеспечил за свой счет перевозку багажа Миронова, выплатил все причитающиеся суммы на него и его семью.

Проработав четыре месяца в филиале, Миронов нашел себе другую работу в этой же местности и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Удовлетворить это заявление работодатель отказался и потребовал вернуть организации все компенсационные выплаты, полученные ранее при переезде. С заявлением о взыскании компенсационных выплат работодатель обратился в суд.

Подлежат ли удовлетворению требования истца. Подготовьте проект решения суда.

Задача 2. Повар организации общественного питания Семин, предоставив руководителю организации соответствующую справку медицинского органа о фактической сдаче 20 марта донорской крови, обратился с просьбой предоставить ему 21 марта день отдыха. В связи с отсутствием замены руководитель уговорил Семина выйти в этот день на работу с предоставлением выходного дня в другой день, когда это будет возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 марта день отдыха в двойном размере.

Подлежит ли удовлетворению такое требование Семина. Как должен поступить руководитель организации в данной ситуации. Какие гарантии предоставлены донорам трудовым законодательством.

Задача 3. Экономист организации Попов был вызван в суд в качестве истца по гражданскому делу. Суть дела заключалась в том, что его сосед по подъезду изменил с нарушением установленных местными органами власти правил размеры кухонного воздухопровода между этажами, тем самым нарушив правила эксплуатации жилого помещения.

Судебное разбирательство продолжалось два календарных дня, в течение которых Попов отсутствовал на работе. Суд удовлетворил требования истца полностью, взыскав с ответчика искомую сумму и моральный ущерб.

Между тем работодатель отказался оплатить Попову два рабочих дня, признав их нерабочими и, следовательно, не подлежащими оплате.

Попов обратился с заявлением в комиссию по трудовым спорам организации, в котором указал, что в суд он был вызван в качестве истца для решения спорного гражданского дела и его явка согласно закону была обязательной. По мнению Попова, работодатель должен в данной ситуации гарантировать ему заработную плату за все время отсутствия на работе как лицу, привлеченному к исполнению государственных обязанностей.

Правомерны ли требования Попова. В каких случаях работодатель обязан гарантировать работнику сохранение заработной платы в случае отсутствия его на работе по уважительным причинам.

Задача 4. Старший инженер производственного отдела организации Макаров приказом руководителя организации в мае был направлен на повышение квалификации с отрывом от работы на два месяца в отраслевой институт повышения квалификации, расположенный в другом городе. По окончании учебы, установленные в данном Институте выпускные экзамены Макаров не сдал, и ему выдали справку о том, что он прослушал по полной программе весь курс обучения.

По прибытии на основное место работы Макаров сдал в отдел кадров организации все отчетные документы, подтверждающие факт прохождения повышения квалификации в отраслевом институте повышения квалификации, включая и указанную справку.

Изучив отчетные документы, руководитель организации принял решение не оплачивать Макарову расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Правомерно ли решение руководителя организации Как разрешить эту ситуацию, если возникнет трудовой спор.

Тема 13

Решение задач.

Задача 1. В правила внутреннего трудового распорядка автомобильного завода был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение работником трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение рабочих за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка автомобильного завода.

Задача 2. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор.

Задача 3. Приказом от 9 марта на старшего учебного мастера кафедры физического воспитания и спорта Жеглова был наложен выговор за уход с работы без разрешения 15 февраля на три часа и 16 февраля на один час, а также за отказ выполнить устное распоряжение заведующего кафедрой о поездке в воскресный день во Внуково для подготовки лыжной трассы на время соревнований. Приказ до сведения Жеглова был доведен 24 апреля. При этом никаких объяснений от него затребовано не было. При рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам выяснилось, что 15 и 16 февраля Жеглов находился на больничном листе.

Правомерно ли был наложен выговор на Жеглова.

Задача 4. При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид; лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка.

Задача 5. Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание техника Петрова за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Полгода назад Петренко получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Петренко сообщил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Петренко был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При проверке выяснилось, что Петренко не расписывался на приказе о вынесенном ему полгода назад выговоре.

Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Петренко? Правомерно ли увольнение Петренко в данной ситуации.

Задача 6. проведении ревизии было установлено, что бухгалтер Синева 17 июня прошлого года по небрежности допустила в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Синевой выговор.

Правомерно ли наложено взыскание.

Задача 7. Инженер Карпов без его согласия был переведен на другую работу сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не выполнил без уважительной причины, за что ему был объявлен выговор и вновь было предложено выйти на другую работу. Карпов вновь отказался выполнить распоряжение руководителя и был уволен за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Карпов обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушен КЗоТ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Какое решение должен вынести суд.

Задача 8. Слесарь Долгушин без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен неявившегося слесаря Иванченко. Поскольку Долгушин был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию - выговору, с чем они не согласились. Долгушин на том основании, что вышел на работу за товарища, а Иванченко объяснил невыход на работу болезнью жены.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки.

Задача 9. Программист Ларионов обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении ему отгула за работу в выходной день в ближайший понедельник, а за сдачу донорской крови - во вторник. Ссылаясь на производственные условия, руководитель ему в этом отказал. Однако в понедельник и во вторник Ларионов на работу не вышел, за что и был уволен по подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ, т.е. за прогул без уважительных причин. Ларионов обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе.

Обоснованны ли его требования.

Тема 14

Решение задач

Задача 1. Нестерова работала вахтером в ООО "Лира". Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО "Лира" были похищены компьютер и видеомэгнитофон. Кроме того, были украдены личные вещи сотрудников ООО "Лира" (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Нестерова была уволена с ООО "Лира" по п. 7 ст. 81 ТК РФ.

Общество обратилось в суд с иском о взыскании с Нестеровой причиненного ущерба, включающего стоимость компьютера, видеомэгнитофона, косметики, мобильного телефона.

Нестерова предъявила встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и моральный вред. При этом она пояснила, что не относится к работникам с полной материальной ответственностью и потому ее увольнение является незаконным.

Какое решение должен принять суд.

Задача 2. ОАО "Колбасный комбинат "Богатырь" обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылаясь на то, что Виноградов допустил нарушение технологического

режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль.

В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб.

Как должен быть разрешен спор.

Задача 3. Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка.

Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый.

Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания. Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность.

Задача 4. По окончании рабочего дня кассир обменного пункта валюты Золотухина сдала упакованные мешки с деньгами инкассаторам банка. Материальные ценности сдавались без пересчета.

В банке при вскрытии мешков и пересчете денег была обнаружена недостача на сумму около 500 долларов США, однако сопроводительные документы были заполнены верно и совпадали с показаниями компьютера. Объяснить недостачу Золотухина не могла, утверждала, что при упаковке денег она сверялась с показаниями компьютера, с рабочего места не уходила. Так как обменный пункт был оборудован видеокамерой, Золотухина просила проверить видеопленку с записью ее рабочего дня.

Администрация банка провела экспертизу инкассаторского мешка. Получив заключение экспертизы, что внешних повреждений не было, кассира Золотухину перевели без ее согласия на другую работу (не связанную с обслуживанием материальных ценностей и нижеоплачиваемую) и предъявили иск в суд о взыскании денежных средств.

В ходе судебного процесса выяснилось, что с Золотухиной не был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Какое решение должен принять суд. Какую роль играет договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника.

Тема 15

Решение задач.

Задача 1. Специалистом по охране труда ОАО «Приборостроительный завод» проведена проверка соблюдения в структурных подразделениях предприятия трудового законодательства об оплате труда, рабочего времени и времени отдыха, о приеме на работу, переводах и увольнении женщин, подростков, инвалидов, а также правил расследования учета несчастных случаев. По ее материалам директору, в профсоюзный комитет и в государственную инспекцию труда направлена служебная записка с указанием серьезных нарушений прав работников.

Инспектор государственной инспекции труда со своей стороны убедился в данных нарушениях и оштрафовал директора.

Инициатор проверки был уволен по сокращению штата. Одновременно с этим директор распорядился подготовить Положение об охране труда, согласно которому сотрудникам

охраны труда запрещалось проверять соблюдение норм, не предусмотренных разделом X ТК РФ.

Дайте обоснованное решение по поводу действий директора.

Задача 2. Старший инженер по технике безопасности агрофирмы «Степное» Юрьев был уволен за появление на работе в состоянии опьянения.

Не согласившись с увольнением, Юрьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав в заявлении, что являлся единственным специалистом по охране труда в хозяйстве, где занято более 280 работников, 80 из которых трудятся в условиях повышенной опасности. Сейчас обязанность по обеспечению охраны труда возложена на зоотехника Васильченко, имеющего среднее профессиональное образование, только в этом году окончившего ветеринарный техникум.

Есть ли нарушения в действиях руководителя агрофирмы. Соответствует ли закону назначение Васильченко ответственным за охрану труда.

Задача 3. Приказом Министра сельского хозяйства и продовольствия Рязанской области было утверждено Положение об управлении охраной труда в сельскохозяйственном комплексе области.

Согласно Положению все руководители и главные специалисты организаций, осуществляющих производство и переработку сельскохозяйственной продукции, должны не реже одного раза в 2 года проходить обучение и аттестацию по охране труда. Программа аттестации утверждена областным министерством труда по согласованию с Государственной инспекцией труда области и советом профсоюзов. Аттестация проводилась постоянно действующей комиссией Минсельхоза области. При поступлении на указанные выше должности руководители должны иметь сертификат такой аттестации. По результатам первой проведенной аттестации ряд руководителей были отстранены от должностей и впоследствии уволены.

Приведенные выше акты и принятые на их основе решения обжалованы в прокуратуру области. Какое заключение должна дать прокуратура.

Задача 4. В материалах комиссии по охране труда производственного объединения «Воркутауголь» указано: «На шахте № 3 трое горнорабочих, диспетчер смены, бухгалтер, помощник машиниста маневрового тепловоза и рабочие охраны приняты на предприятие без предварительного медицинского осмотра и не проходили его в течение всего времени работы. Электрослесарь не имеет допуска к выполнению работ соответствующего класса ответственности». Исполняя представление комиссии, директор подписал приказ об увольнении указанных работников по п. 11 ст. 77 ТК РФ. Уволенные считали приказ незаконным, так как работодатель никогда не требовал прохождения медицинских осмотров, а слесарь работает третий год без замечаний.

Есть ли в приведенных обстоятельствах нарушение законодательства об охране труда. Обосновать ответ

Задача 5. В ходе ремонта автомашины «МАЗ» под вывешенную часть кузова вместо металлических козлов были установлены случайно оказавшиеся рядом кирпичи. Один из кирпичей лопнул и рассыпался, в результате этого водитель Прохоров получил сдавленную травму руки, повлекшую ее ампутацию. По факту несчастного случая мастер автобазы уволен за нарушение правил охраны труда. Главный механик и рабочие, принимавшие участие в ремонте, получили дисциплинарные взыскания и лишены всех видов премий сроком на год. Председатель профкома не согласился с приказом, считая, что отвечать за несчастный случай должен только мастер, который не проверил ход выполнения работ.

Директор утверждал, что правила безопасности должны соблюдать все, а главный механик — ответственный за охрану труда — зачастую формально проводит инструктаж. Журналы регистрации инструктажа ведутся, а рабочие во главе с мастером правил проведения работ не знают.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 6. В целях ускорения выпуска заготовок оператор деревообрабатывающего станка Викулов снял ограждение режущего устройства, т.к. в процессе работы оно забивалось стружкой, что требовало частого останова и очистки агрегата. Начальник цеха дважды сделал устные замечания Викулову о недопустимости работы без предохранительного ограждения. Обнаружив в очередной раз, что станок эксплуатируется без ограждения, начальник цеха письменно отстранил Викулова от работы, заменив его другим работником.

В докладной записке на имя директора начальник цеха указал, что Викулов должен пройти внеочередной инструктаж по технике безопасности и сдать экзамен на допуск к работе. Такое обучение было проведено через 2 недели. Экзамен Викулов не сдал и к работе допущен не был. Через два дня он был уволен как несоответствующий должности оператора деревообрабатывающего станка.

Дайте правовую оценку ситуации.

Тема 16

Решение задач

Задача 1. К компетенции каких органов входит рассмотрение споров:

- о восстановлении на работе по заявлению работника, уволенного по результатам испытания;
- между работниками и профкомом о размере помощи в случае временной нетрудоспособности;
- по заявлению работника о признании недействительными условий трудового договора, противоречащие законодательству о труде;
- между собственником и профкомом о пересмотре и введении новых норм выработки;
- между работниками швейной фабрики и директором фабрики о невыплате заработной платы за два месяца.

Задача 2 Гнатенко работала в столовой №13 треста столовых Киевского района калькулятором и одновременно была независимым председателем профсоюзного комитета этой столовой. Наказом по тресту столовых Гнатенко за нарушение трудовой дисциплины была освобождена по п. 3 ст. 40 КЗоТ.

Считая увольнение неправильным, Гнатенко обратилась в суд с иском о восстановлении на предыдущей работе.

Постановлением суда истце было отказано в принятии искового заявления по тем мотивам, что она не обращалась за решением спора в комиссию по трудовым спорам.

Законно решение суда?

Задача 3. Ляменков работал помощником машиниста тепловоза в локомотивном депо станции Раздельная. Приказом начальника депо был уволен с работы за прогул без по важных причин.

Считая увольнение неправильным, Ляменков обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскания заработной платы за время вынужденного прогула.

Районный суд в иске отказал и постановил взыскать с Ляменкова судебные издержки. Ляменков обжаловал решение в части взыскания судебных расходов.

Какой должна быть решение областного суда?

Задача 4. Капитан буксирного катера Свиридов обратился с иском в районный суд о взыскании разницы: между окладом, установленным ему при приеме на работу в апреле 2004г. и понижением в январе 2008г приказом начальника буксирной службы.

Районный суд дело прекратил по неподведомственности.

Правильное ли решение районного суда?

Задача 5 Иванов - научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории одного из высших учебных заведений написал анонимку на одного из сотрудников, в чем сам признался. Собрание трудового коллектива вуза 21 января 2008, обсудив поведение Иванова, постановили: 1) просить руководство вуза освободить Иванова за совершение аморального проступка, не совместимого с занимаемой должностью; 2) поставить вопрос перед соответствующими органами о лишении его научной степени кандидата наук.

Выполняя решение собрания трудового коллектива, ректор освободил Иванова по работе с 15 марта 2008

Правильно ли освобождена Иванова?

Задача 6. Коллектив детского сада "Кораблик" Одесского порта обратился с требованием к руководству порта о выплате по женности по зарплате за 3 месяца. Для разрешения спора была образована примирительная комиссия, в которую вошли директор детского сада и старший бухгалтер бухгалтерии порта, от них течение недели решения комиссией принято не было, и работники детского сада объявили родителям детей о том, что детский сад не будет работать в связи с забастовкой.

Правоммерно ли решение о проведении забастовки? Который по строку его проведения?

Задача 7. Локтева обратилась в суд с требованием к заводу и директору этого завода Корневая о признании необоснованной отказа в приеме на работу и возмещении моральной вреда. Она сослалась на то, что ей было обещано трудоустройство на заводе. На момент предъявления позову в суд на заводе были вакантные должности, в соответствии с ее специальности и квалификации, однако ей отказали в принятии на работу.

По мнению Локтева, причиной отказа послужили не дружеские отношения, которые сложились с директором завода из-за того, что она в течение длительного времени настаивает на трудоустройстве ее на заводе при наличии вакантных рабочих мест.

Подведомствен ли этот спор суду?

Задача 8. Истец Леонидов обратился в суд с иском к организации о предоставлении ему дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда. Решением КТС завода в заволение требований Леонидову было отказано.

Однако суд, куда Леонидов направил исковое заявление, от сказал ему в рассмотрении спора из-за неподведомственности спора суду. По мнению суда, требования истца сводились к изменению существенных условий труда, закрепленных в коллективном договоре, и установлению новых.

Дайте правовую оценку ситуации и определите подведомственность спора.

Задача 9. Истец Великанова работала художественным руководителем театра. Была уволена по п. 1 ст. 40 КЗоТ, так как отказалась от предложенной в порядке

трудоустройства должности режиссера-постановщика. Суд, куда истец обратился с иском о восстановлении в должности, отказал ей в удовлетворении исковых требований, так как сокращение штата действительно имело место, поскольку должность художественного руководителя исключена из штатного расписания театра. Порядок расторжения трудового договора соблюден. Нарушений при увольнении не допущено.

Суд, рассматривая дело, установил, что сокращение штата действительно имело место в театре. Вместо должности художественного руководителя в штатное расписание введены две новые должности - директора театра и главного режиссера театра, трудовые обязанности которые аналогичны по содержанию.

Каким должно быть решение суда?

Задача 10. ГК профсоюза трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности выступил с инициативой начала коллективных переговоров по разработке и заключению Отраслевого соглашения горно-металлургического комплекса на 2014-2015 годы. Сторону владельцев предприятий, учреждений, организаций области во время переговоров представляли Министерство промышленной политики, Фонд государственного имущества, производственные объединения. После завершения переговоров и разработке проекта коллективного договора возник ряд вопросов: *кто должен подписать соглашение от стороны владельцев и работников? Когда соглашение вступает в силу - с момента подписания его уполномоченными представителями или регистрации Министерством труда и социальной политики? Какая сфера действия заключенного соглашения?*

Задача 11. В законодательстве применяется термин "социальное партнерство", в актах и практике деятельности Международной организации труда - "термин" социальный диалог".

Как, по вашему мнению, являются ли тождественными указанные термины? Дайте правовое определение понятия социального партнерства, объясните его.

Тема 17

Решение задач

Задача 1. В ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ЗАО «Синий факел» государственный инспектор труда отстранил от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам труда. Генеральный директор ЗАО отказался исполнять это требование инспектора, мотивируя тем, что тот может лишь рекомендовать работодателю отстранить от работы этих лиц.

Правомерны ли действия генерального директора? Может ли государственный инспектор труда отстранять работников от работы? Какие иные, кроме федеральной инспекции труда, государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, вы знаете?

Задача 2. Проверяя обоснованность жалобы работницы Носковой, уволенной из АО «Сияние Севера», государственный правовой инспектор пришел на рабочее место уволенной, не поставив в известность представителей работодателя. Выявив нарушения, допущенные при увольнении Носковой, государственный инспектор выдал работодателю предписание с требованием отмены незаконного увольнения. Генеральный директор АО отказался выполнить предписание, мотивируя тем, что согласно ТК РФ государственный инспектор был обязан поставить работодателя в известность о проведении проверки в организации.

Кто прав в данной ситуации? Какими правами обладает государственный инспектор труда? Каков порядок инспектирования организаций и какими нормативными документами он регламентируется?

Задача 3. Государственный инспектор труда Малышевский прибыл на завод «Салют», выпускающий зенитно-ракетные комплексы, с целью проведения проверки. Однако сотрудники охраны не пустили его на предприятие. По просьбе Малышевского ему дали возможность связаться с заместителем директора завода, но тот подтвердил правомочность действий подчиненных, мотивируя тем, что у инспектора нет соответствующего допуска и, кроме того, время проведения проверки не было заранее согласовано с руководством предприятия.

Правомерны ли действия сотрудников охраны и заместителя директора завода «Салют»? Какой порядок инспектирования организаций установлен действующим законодательством?

Задача 4. Учитель средней школы № 12 Пильгуев обратился в профсоюзный комитет школы с жалобой на директора в связи с тем, что ему необоснованно была занижена годовая премия. На требование профкома школы представить список и указать размер выплаченных премий директор предоставил данные не по всем работникам школы, а только по тем, которые являются членами профсоюза.

Дайте оценку действий профкома и директора школы. Какими правами по контролю за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права, обладают профсоюзные органы? Каково соотношение профсоюзного и государственного контроля в данной области? Является ли защита профсоюзами трудовых прав работников установленным законом способом защиты?

Задача 5. Группа работников городской поликлиники № 2 пожаловалась в городской комитет профсоюза работников здравоохранения на нарушение администрацией законодательства о труде. Комиссия горкома профсоюза, прибывшая в поликлинику для проверки жалобы, в организацию допущена не была под предлогом того, что закон не предусматривает профсоюзного контроля профорганами, не являющимися органами первичной профсоюзной организации.

Правы ли администрация поликлиники? Что является правовым основанием для проведения проверки в данном случае? Кто устанавливает полномочия профсоюзных органов по контролю за соблюдением норм трудового права?

Задача 6. Комиссия по охране труда профсоюзного комитета завода резино-технических изделий выяснила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, так как там создалась угроза жизни работников. Директор завода обратился с жалобой в прокуратуру города.

В роли помощника прокурора дайте правовую оценку действий комиссии.

Задача 7. Уполномоченный по охране труда профсоюза работников химической промышленности Зверев проверил на заводе ОАО «Химотекс» соблюдение требований охраны труда и внес руководству ОАО предложения об устранении выявленных им нарушений. Однако заместитель генерального директора отказался их рассматривать, объявив Звереву, что «профсоюзы ему не указ».

Правомерны ли действия заместителя генерального директора? Какими правами обладают уполномоченные по охране труда профессиональных союзов?

Задача 8. Профсоюзный комитет мукомольного завода потребовал от администрации представить на рассмотрение комитета вводимую со следующего года систему оплаты труда до ее утверждения приказом по заводу. Но администрация утвердила систему оплаты труда в организации, предварительно одолив ее на общем собрании работников. Профсоюзный комитет завода обратился в федеральную инспекцию труда с жалобой на действия администрации.

Прав ли была администрация, утвердив систему оплаты труда на общем собрании работников? Какова процедура учета мнения выборного профсоюзного органа? Какие действия может предпринять орган федеральной инспекции труда в данном случае?

Задача 9. Председатель комиссии по социальному страхованию профсоюзного комитета ЗАО «Завод железобетонных изделий» Колодков, не освобожденный от основной работы, был уволен по приказу директора за неоднократное нарушение своих трудовых обязанностей без уважительных причин. Колодков обратился с жалобой в обком профсоюза, и правовой инспектор обкома потребовал восстановить председателя комиссии в связи с нарушением порядка увольнения руководителей профсоюзной организации.

Имеет ли право директор завода расторгнуть трудовой договор с Колодковым? Какова процедура увольнения членов профсоюза?

Задача 10. Работник ООО «Торговое предприятие «Вега» Холодов, занимающий должность старшего экспедитора, был направлен на уборку территории. Однако Холодов отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по организации он был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Имеет ли право работник отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором? В каких случаях допускается отказ от работы? К какому институту трудового права относится отказ от работы? Какие права сохраняются за работником на время отказа от выполнения работы в предусмотренных законом случаях?

Тема 18

Решение задач

Задача 1. Манин, который получает заработную плату ниже установленного прожиточного минимума, обратился в суд с заявлением о взыскании заработной платы в размере прожиточного минимума. В исковом заявлении он ссылаясь на ст.23 Всеобщей декларации прав человека и ст.7 перед международной пакта об экономических, социальных и культурных правах, которые гарантируют получение справедливого вознаграждения за труд, обеспечивает достойное человека существование.

Должен ли суд руководствоваться указанными международными актами? Какое решение вынесет суд?

Задача 2. Руководитель управления районной государственной администрации обратился к юристу с вопросом о правомерности привлечения его к работе в выходные дни согласно ст.20 Закона "О государственной службе". Он отметил, что, по его мнению, нарушаются Конвенция МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде и конвенция МОТ № 111 о дискриминация в сфере труда и занятий.

Какой ответ должен дать юрист?

Задача 3. Свиридов обратился в суд с заявлением о взыскании повышенной оплаты за каждый час сверхурочной работы. В заявлении он отметил, что Конвенция МОТ № 47 о

сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю ратифицирована 9 июня 1956, а он с 1980 до 1993 года на основании действующего в этот период законодательства работал 41 часа в неделю.

Какое решение должен принять суд?

Критерии и шкалы оценивания решения практических заданий

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Задача не решена или решена неправильно	«неудовлетворительно»
Задание понято правильно; в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде	«удовлетворительно»
Составлен правильный алгоритм решения задачи; в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ	«хорошо»
Составлен правильный алгоритм решения задачи; в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок; получен верный ответ; задача решена рациональным способом	«отлично»

Задания для контрольной работы (заочная форма обучения)

1. Конституционные основы свободы труда. Запрещение принудительного труда .
2. Понятие трудового права как отрасли права. Место трудового права в системе права .
3. Предмет регулирования трудового права.
4. Функции трудового права.
5. Метод правового регулирования трудовых отношений.
6. Отличие трудового права от других отраслей права.
7. Система трудового права как отрасли права.
8. Предмет и система науки трудового права.
9. Понятие и классификация принципов трудового права.
10. Общая характеристика содержания принципов трудового права.
11. Понятие источников трудового права, формы их выражения. Классификация, особенности.
12. Применение международных актов, которые регулируют трудовые отношения.
13. Применение стандартов ИСО при регулировании трудовых отношений.
14. Соотношение понятий “трудовое законодательство” и “законодательство о труде”.
15. Значение решений Конституционного Суда для развития трудового права.
16. Подзаконные акты, которые регулируют трудовые отношения.
17. Соотношение централизованных и локальных актов о труде.
18. Роль профсоюзов и трудовых коллективов в отрасли правового регулирования труда.
19. Руководящие разъяснения Верховного Суда относительно регулирования трудовых отношений.
20. Общее и специальное законодательство о труде.
21. Понятие, структура трудовых правоотношений.

22. Правовой статус участников трудовых правоотношений: правосубъектность, права и обязанности, гарантии, ответственность.
23. Физические лица (работники) как участники трудовых правоотношений.
24. Владелец предприятия или уполномоченный им орган (работодатель) как субъект трудовых правоотношений.
25. Трудовой коллектив как участник трудовых правоотношений.
26. Участие профсоюзов в трудовых правоотношениях.
27. Условия и основания возникновения трудовых правоотношений.
28. Признаки трудовых правоотношений.
29. Содержание трудовых правоотношений.
30. История развития коллективных договоров. Социальное партнерство.
31. Понятие коллективного договора, его значение и сфера применения.
32. Стороны коллективного договора.
33. Содержание и форма коллективного договора.
34. Порядок заключения коллективного договора. Внесение изменений и дополнений.
35. Правовое регулирование коллективных соглашений. Генеральное соглашение.
36. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.
37. Понятие и формы трудоустройства.
38. Общеобязательное социальное страхование от безработицы.
39. Понятие занятости по законодательству.
40. Правовой статус органов трудоустройства. Права и обязанности службы занятости.
41. Понятие и правовой статус безработного. Порядок признания безработным.
42. Помощи по безработице. Понятие, условия назначения и выплаты, размеры.
43. Привлечение к оплачиваемым общественным работам.
44. Особенности трудоустройства молодежи.
45. Гарантии при принятии на работу.
46. Понятие трудового договора как основания возникновения трудовых правоотношений.
47. Форма трудового договора. Контракт как особая форма трудового договора.
48. Стороны трудового договора.
49. Содержание (условия) трудового договора.
50. Порядок заключения трудового договора. Оформление заключения трудового договора.
51. Испытание при принятии на работу.
52. Обязанности и права работодателя и работника, которые вытекают из заключения договора.
53. Понятие перевода и перемещения. Изменение существенных условий трудового договора.
54. Прекращение трудового договора. Понятие и основания.
55. Порядок и основания расторжения трудового договора по инициативе работника.
56. Порядок и основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
57. Гарантии обеспечения права на труд высвобожденным работникам. Преимущественное право оставления на работе. Право повторного принятия на работу.
58. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
59. Оформление расторжения трудового договора.

60. Особенности заключения и расторжения трудового договора с отдельными категориями работников (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, молодые специалисты ...)

61. Особенности заключения и расторжения трудового договора с временными и сезонными работниками.

62. Понятие и виды рабочего времени. Норма длительности рабочего времени .

63. Режим рабочего времени. Понятие и порядок установления.

64. Работа в ночное время.

65. Сокращенное и неполное рабочее время, отличия.

66. Работа в условиях ненормированного рабочего времени.

67. Работа в условиях сверхурочного рабочего времени.

68. Работа в праздничные и выходные дни.

69. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха, их характеристика.

70. Право работника на отпуск. Минимальная длительность отпуска. Понятие и виды отпусков, их характеристика.

71. Порядок предоставления отпусков по законодательству.

72. Компенсация за неиспользованный отпуск.

73. Понятие и структура заработной платы. Минимальная заработная плата как государственная социальная гарантия. Понятие, порядок определения, размер, значение.

74. Формы, сроки выплаты заработной платы.

75. Системы заработной платы. Тарифная система.

76. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.

77. Понятие и виды гарантийных и компенсационных выплат.

78. Ограничение отчислений с заработной платы работников.

79. Индексация заработной платы и компенсация за задержку выплаты заработной платы.

80. Ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы.

81. Понятие материальной ответственности работника за вред, причиненный предприятию.

82. Условия и основания материальной ответственности работников.

83. Виды материальной ответственности работников.

84. Порядок применения материальной ответственности работников.

85. Понятие дисциплины труда и методы обеспечения дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка.

86. Поощрение. Понятие, основания, порядок применения.

87. Дисциплинарные взыскания. Понятие, виды и порядок их применения.

88. Понятие охраны труда.

89. Права и обязанности сторон трудового договора относительно охраны труда.

90. Особенности охраны труда отдельных категорий работников (несовершеннолетних, инвалидов, женщин).

91. Перерывы, которые включаются в рабочее время.

92. Понятие несчастного случая на производстве.

93. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

94. Органы надзора и контроля за охраной труда.

95. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

96. Понятие и причины возникновения трудовых споров. Виды.

97. Сроки обращения и решения индивидуальных трудовых споров.

98. Органы, которые рассматривают индивидуальные трудовые споры.

99. Понятие и причины коллективных трудовых споров. Порядок решения коллективных трудовых споров.

100. Забастовка как крайняя мера решения коллективных трудовых споров. Правовые последствия законной и незаконной забастовки.

101. Национальная служба посредничества и примирения, ее роль в решении коллективных споров. Правовой статус арбитра.

Критерии и шкалы оценивания контрольной работы

Критерии оценивания	Оценка
Ответ не был дан или не соответствует минимальным критериям	«неудовлетворительно»
Ответ со значительным количеством неточностей, но соответствует минимальным критериям	«удовлетворительно»
Ответ был верным с незначительным количеством неточностей	«хорошо»
Ответ полный с незначительным количеством неточностей	«отлично»

Темы для подготовки реферата (доклада, сообщения, презентации)

Тема 1

1. Правовое регулирование труда в странах СНГ: сравнительно - правовой анализ.
2. История развития трудового права РФ.
3. Роль трудового права на этапе перехода к рыночным отношениям.
4. Разграничение трудовых правоотношений от гражданских, административных и социально-обеспечительных.
5. Конституция и другие нормы права, их роль в регулировании труда.
6. Перспективы развития трудового права: общие направления и тенденции. Особенности источников трудового права

Тема 2

1. Конституция ДНР как источник трудового права.
2. Международно-правовое регулирование труда.
3. Единство и дифференциация в трудовом праве.
4. Действия нормативных актов во времени, пространстве и по категориям работников.
5. Судебная практика и ее роль в применении трудового законодательства.
6. Генеральное соглашение как источник трудового права.

Тема 3

1. Понятие и виды принципов трудового права в условиях формирования рыночной экономики.
2. Охрана прав работников как принцип трудового права.
3. Свобода труда - принцип правового регулирования трудовых отношений.
4. Запрет принудительного труда и дискриминации - основные принципы трудового права

Тема 4

1. Вопрос разграничения прав трудовых коллективов и профсоюзов.
2. Защитная функция профсоюзов в условиях перехода к рыночным отношениям.

Тема 5

1. Понятие трудовых правоотношений.
2. Условия возникновения трудовых правоотношений.
3. Отличие трудового правоотношения от смежных правоотношений.
4. Общественные отношения, возникающие в сфере занятости.

Тема 6

1. Соотношение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора.
2. Историко-правовые аспекты возникновения коллективных договоров.
3. Правовое регулирование коллективных договоров.

Тема 8

1. Выборный и конкурсный порядок заключения трудового договора.
2. Правовое значение трудового договора в реализации права на труд (понятие, срок, форма, условия).
3. Трудовой договор по совмещению и совместительству, их практическое применение.
4. Трудовой договор на совместных предприятиях, кооперативных и фермерских хозяйствах.
5. Общность и различие трудового договора на выполнение определенной работы гражданско-правового соглашения (подряд, поручение и т.д.).
6. Понятие и виды перевода на другую работу.
7. Отличие перевода от перемещения, отстранение и освобождение.
8. Правовое значение переводов, осуществляемых по инициативе собственника предприятия или уполномоченного им органа.
9. Временные и постоянные переводы.
10. Трудовая книжка и порядок ее оформления при принятии на работу.
11. Этапы оформления трудового договора.
12. Выходное пособие: понятие и основания предоставления.
13. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

Тема 9

1. Сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников.
2. Режим сменной работы и работы вахтовым методом.

Тема 10

1. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Ежедневные перерывы в работе.
2. Праздничные и нерабочие дни.
3. Понятие, виды, продолжительность и порядок предоставления отпусков.

Тема 11

1. Системы премирования и их влияние на производительность и оплату труда.
2. Оплата труда и индексация прожиточного минимума.
3. Тарифная система оплаты труда и ее юридическое значение. Тарифная сетка.
4. Особенности оплаты труда при выполнении сверхурочных и ночных работ, работы в выходные и праздничные дни.

Тема 13

1. Правовые средства обеспечения трудовой дисциплины.

2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
3. Виды правил внутреннего трудового распорядка и их юридическое значение (типовые, отраслевые, локальные).
4. Социально-правовое значение поощрений в обеспечении трудовой дисциплины и их виды.

Тема 14

1. Соотношение материальной ответственности работников по трудовому праву и имущественной ответственности по гражданскому праву.
2. Функции института материальной ответственности сторон трудового договора.

Тема 15

1. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью (пенсионеров, инвалидов, ветеранов и т.д.).
2. Охрана здоровья работников и Ее организация на предприятии.
3. Здравоохранение и работоспособности несовершеннолетних работников по трудовому законодательству.
4. Охрана здоровья женщин по трудовому законодательству.
5. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве

Тема 16

1. Правовые вопросы социального партнерства в сфере труда.
2. Понятие и стороны социального партнерства в сфере труда.
3. Организационно-правовые формы социального партнерства в сфере труда.
4. Этапы и порядок примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров.
5. Правовые последствия законной и незаконной забастовок.

Тема 18

Реализация основных принципов МОТ в трудовом законодательство

Европейские стандарты трудовых прав и законодательство.

Запрещение принудительного труда в сфере труда как принцип трудового права

Критерии и шкалы оценивания рефератов (докладов)

Оценка	Профессиональные компетенции	Отчетность
«отлично»	Работа выполнена на высоком профессиональном уровне. Полностью соответствует поставленным в задании целям и задачам. Представленный материал в основном верен, допускаются мелкие неточности. Студент свободно отвечает на вопросы, связанные с докладом. Выражена способность к профессиональной адаптации, интерпретации знаний из междисциплинарных областей	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок. Полностью оформлен в соответствии с требованиями
«хорошо»	Работа выполнена на достаточно высоком профессиональном уровне, допущены несколько существенных ошибок, не влияющих на результат.	Письменно оформленный доклад (реферат)

	Студент отвечает на вопросы, связанные с докладом, но недостаточно полно. Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	представлен в срок, но с некоторыми недоработками
«удовлетворительно»	Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются отдельные недочеты в оформлении
«неудовлетворительно»	Работа выполнена на низком уровне. Допущены грубые ошибки. Ответы на связанные с докладом вопросы обнаруживают непонимание предмета и отсутствие ориентации в материале доклада	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются существенные недочеты в оформлении.

Критерии и шкалы оценивания презентации

Дескрипторы	Минимальный ответ «неудовлетворительно»	Изложенный, раскрытый ответ «удовлетворительно»	Законченный, полный ответ «хорошо»	Образцовый ответ «отлично»
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональных термина.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на	Нет ответов на	Только ответы на	Ответы на вопросы	Ответы на вопросы

вопросы	вопросы.	элементарные вопросы.	полные и/или частично полные.	полные с приведением примеров.
---------	----------	-----------------------	-------------------------------	--------------------------------

Индивидуальное творческое задание

ВАРИАНТ № 1

1. Сверхурочная работа
2. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

Задача № 1. В связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней работники токарного цеха, известив в письменной форме директора завода, приостановили выполнение своих трудовых обязанностей. Директор обратился в суд с иском о признании забастовки в токарном цехе незаконной, поскольку рабочие не проводили примирительные процедуры, чем нарушили нормы Трудового кодекса о порядке разрешения коллективного трудового спора.

Какое решение должен вынести суд?

Задача № 2. Токарь Лебедев, находясь на работе в нетрезвом состоянии, получил тяжелую травму руки. При расследовании несчастного случая комиссия указала в акте по форме Н-1, что причиной несчастного случая стало виновное поведение рабочего. В связи с этим был издан приказ директора об объявлении рабочему выговора и о полном лишении его оплаты по больничному листу в связи с полученной травмой.

Правомерны ли действия работодателя?

ВАРИАНТ № 2

1. Основные государственные гарантии по оплате труда
2. Регулирование труда работников, работающих у работодателя - физического лица.

Задача № 1. В результате неосторожных действий станочника Ключкова была выведена из строя автоматическая линия, на ремонт которой ушла вся рабочая неделя. На данной линии были заняты пять человек, которые оставались это время без работы.

Возможно ли возложение материальной ответственности на Ключкова? Если да, то из каких сумм будет складываться его материальная ответственность?

Задача № 2. На работника за курение на рабочем месте было наложено дисциплинарное взыскание.

Можно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности за такой поступок?

ВАРИАНТ № 3

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.

Задача № 1. Бухгалтер Косарева в период подготовки квартального отчета в течение недели каждый день задерживалась на работе до 21 часа. Когда она обратилась к руководству с просьбой оплатить ей 15 часов сверхурочной работы, заместитель директора по экономике оплачивать сверхурочную работу отказался, поскольку бухгалтер Косарева задерживалась на работе по собственной инициативе, приказ о привлечении ее к сверхурочной работе никто не издавал. Каким образом оплачиваются сверхурочные работы? Подлежит ли оплате переработка бухгалтера Косаревой?

Задача № 2. Менеджер по персоналу фирмы «Кадры и дело» Павлинова была направлена в командировку в другой город для обмена опытом. По истечении срока командировки своевременно не представила в бухгалтерию организации финансовый отчет о затратах на командировку. За ней, по расчетам бухгалтерии, оставалась задолженность в сумме 3500 рублей, исходя из аванса, выданного на командировочные расходы.

При получении очередной заработной платы указанная сумма была удержана из заработной платы Павлиновой по распоряжению руководителя.

Правомерны ли действия руководителя в данном случае?

ВАРИАНТ № 4

1. Несчастные случаи на производстве. Порядок расследования, оформление материалов и учет несчастных случаев на производстве.

2. Особенности регулирования труда работников транспорта.

Задача № 1. В правилах внутреннего трудового распорядка, принятых на общем собрании организации (присутствовало 95% персонала) и подписанных руководителем организации, были прописаны следующие положения:

1) работодатель может применить меру дисциплинарного взыскания «увольнение» только после применения такой меры, как «выговор»;

2) работодатель должен при вынесении взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка;

3) за опоздание на работу на выбор работодателя работник подвергается дисциплинарному взысканию: налагается штраф в размере 1 доллар за минуту опоздания или работник лишается 1/10 части месячной премии;

Соответствуют ли правила внутреннего трудового распорядка КЗоТ Украины и Трудовому кодексу Российской Федерации? Провести сравнительный анализ. Сделать вывод.

Задача № 2. Работник поступил на работу в порядке перевода от другого работодателя. При переговорах о переводе ему было обещано новым работодателем, что после трудоустройства в новой организации он получит ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы в летний период до истечения шести месяцев работы, так как в то время он был несовершеннолетним. В новом трудовом договоре это условие не было отражено. После перехода работнику отказали в предоставлении отпуска в летнее время, сославшись на утвержденный график отпусков и на то, что работник уже совершеннолетний. Работник, полагая, что его право было нарушено, обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должно быть принято КТС?

ВАРИАНТ № 5

1. Отраслевые принципы трудового права, их характеристика.

2. Порядок ведения коллективных переговоров.

Задача № 1.

Во время решения коллективного трудового спора, который возник в ООО «Восток», оказалось, что в коллективном договоре указанной организации было

закреплено условие, не предусмотренное действующим законодательством о труде: расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа во всех случаях должно проводиться по предварительному согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

Законное ли включение указанного положения коллективный договор? Аргументируйте ответ со ссылкой на действующее законодательство.

Задача № 2.

Выпускница вуза Мазур поступила на работу в районную прокуратуру. Прокурор допустил ее к расследованию уголовных дел, но взял с нее расписку о том, что она в течение 5 лет не будет жениться. Приказ о зачислении ее на работу не был издан.

Возникли ли в данном случае трудовые правоотношения?

Могут ли устанавливаться в трудовом договоре дополнительные, сравнительно с Кзот, условия труда?

ВАРИАНТ № 6

1. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
2. Трудовой коллектив, органы и полномочия трудового коллектива.

Задача № 1.

В связи с изменениями, внесенными в законодательство о труде, директор завода поручил рабочей группе переделать Правила внутреннего трудового распорядка. Подготовлен проект Правил было согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации и после этого утверждено на заседании совета трудового коллектива.

Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации считает, что совет трудового коллектива не имеет право принимать решения об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка и что этот проект нужно вынести на обсуждение общих собраний или конференции трудового коллектива.

В каком порядке утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка предприятия?

Задача № 2.

Дегтяренко работал водителем в НИИ. По поручению директора института он выехал в командировку в Богодуховский район, где совершил аварию, в результате которой автомашина была повреждена. Стоимость ее ремонта составляла 5780 руб. На эту сумму институт подал иск к Дегтяренко. Районный суд м. Донецка иск удовлетворил полностью на основании ст. 1166 ГК. Дегтяренко обжаловал решение суда в Верховном суде. В жалобе он ссылаясь на тяжелые условия поездки по бездорожью и просил уменьшить сумму взыскания.

Подлежит ли жалоба удовлетворению?

ВАРИАНТ № 7

1. Международные нормативные акты, конвенции Международной организации труда, их соотношение с законодательством о труде.
2. Основные принципы социального партнерства.

Задача № 1.

Столяры Семенко и Карпенко были приглашены директором школы для ремонта крыши здания школы. С ними заключено трудовое соглашение, по которому Семенко и Карпенко обязывались заменить в течение июля всю крышу, работая в вечернее время с 16 до 22 часов, а дирекция должна ежемесячно выплачивать им заработную плату в размере месячной тарифной ставки столяра.

По окончании работы Семенко и Карпенко начали требовать выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск, а Карпенко, кроме того, оплаты ему листа нетрудоспособности.

Законные ли требования этих работников? Какие правоотношения возникли в данном случае?

Задача № 2

При заключении коллективного договора в ООО «Карман» работодатель предложил профсоюзу внести положение о том, что заработная плата будет выплачиваться один раз на месяц, – 16 числа каждого месяца. Все работающие согласились с этим.

Органы местной исполнительной власти, которые регистрируют коллективные договоры, отказали в регистрации коллективного договора и предложили это положение привести в соответствие с требованиями ст. 115 КЗоТ.

Ваше мнение. Провести сравнительный анализ трудового законодательства Российской Федерации и Украины. Сделать вывод.

ВАРИАНТ № 8

1. Порядок ведения коллективных переговоров. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров.

2. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства включая законодательство об охране труда.

Задача № 1.

В правилах внутреннего трудового распорядка, принятых на общем собрании организации (присутствовало 95% персонала) и подписанных руководителем организации, были прописаны следующие положения:

1) работодатель может применить меру дисциплинарного взыскания «увольнение» только после применения такой меры, как «выговор»;

2) работодатель должен при вынесении взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка;

3) за опоздание на работу на выбор работодателя работник подвергается дисциплинарному взысканию: налагается штраф в размере 1 доллар за минуту опоздания или работник лишается 1/10 части месячной премии;

Соответствуют ли правила внутреннего трудового распорядка КЗоТ Украины и Трудовому кодексу Российской Федерации? Провести сравнительный анализ. Сделать вывод.

Задача № 2.

Ректор вуза заключил с Лакомовым соглашение, в соответствии с которым он в течение двух месяцев должен был осуществить застекление окон в ВУЗе. По окончании работы Лакомов предъявил дополнительные требования: во-первых, увеличить оплату (поскольку он работал в выходные дни, работа в которых оплачивается в повышенном размере), и, во-вторых, оплатить больничный лист за 10 дней.

Какие отношения возникли в данном случае, Критерии и шкалы оценивания

индивидуального задания

Критерии оценивания	Оценка
---------------------	--------

Задание не выполнено или допущены существенные неточности	«неудовлетворительно»
Задание выполнено не в полном объеме или полученные результаты недостаточно аргументированы, нарушена логика и последовательность изложения результатов	«удовлетворительно»
Задание выполнено в полном объеме, полученные результаты логичны, последовательны, но аргументированы недостаточно четко	«хорошо»
Задание выполнено в полном объеме, полученные результаты аргументированы, логичны, последовательны	«отлично»

Блок В

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Перечень вопросов к экзамену

1. Конституционные основы свободы труда. Запрещение принудительного труда .
2. Понятие трудового права как отрасли права. Место трудового права в системе права .
3. Предмет регулирования трудового права.
4. Функции трудового права.
5. Метод правового регулирования трудовых отношений.
6. Отличие трудового права от других отраслей права.
7. Система трудового права как отрасли права.
8. Предмет и система науки трудового права.
9. Понятие и классификация принципов трудового права.
10. Общая характеристика содержания принципов трудового права.
11. Понятие источников трудового права, формы их выражения. Классификация, особенности.
12. Применение международных актов, которые регулируют трудовые отношения.
13. Применение стандартов ИСО при регулировании трудовых отношений.
14. Соотношение понятий “трудовое законодательство” и “законодательство о труде”.
15. Значение решений Конституционного Суда для развития трудового права.
16. Подзаконные акты, которые регулируют трудовые отношения.
17. Соотношение централизованных и локальных актов о труде.
18. Роль профсоюзов и трудовых коллективов в отрасли правового регулирования труда.
19. Руководящие разъяснения Верховного Суда относительно регулирования трудовых отношений.
20. Общее и специальное законодательство о труде.
21. Понятие, структура трудовых правоотношений.
22. Правовой статус участников трудовых правоотношений: правосубъектность, права и обязанности, гарантии, ответственность.
23. Физические лица (работники) как участники трудовых правоотношений.
24. Владелец предприятия или уполномоченный им орган (работодатель) как субъект трудовых правоотношений.
25. Трудовой коллектив как участник трудовых правоотношений.
26. Участие профсоюзов в трудовых правоотношениях.
27. Условия и основания возникновения трудовых правоотношений.
28. Признаки трудовых правоотношений.
29. Содержание трудовых правоотношений.

30. История развития коллективных договоров. Социальное партнерство.
31. Понятие коллективного договора, его значение и сфера применения.
32. Стороны коллективного договора.
33. Содержание и форма коллективного договора.
34. Порядок заключения коллективного договора. Внесение изменений и дополнений.
35. Правовое регулирование коллективных соглашений. Генеральное соглашение.
36. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.
37. Понятие и формы трудоустройства.
38. Общеобязательное социальное страхование от безработицы.
39. Понятие занятости по законодательству .
40. Правовой статус органов трудоустройства. Права и обязанности службы занятости.
41. Понятие и правовой статус безработного. Порядок признания безработным.
42. Помощи по безработице. Понятие, условия назначения и выплаты, размеры.
43. Привлечение к оплачиваемым общественным работам.
44. Особенности трудоустройства молодежи.
45. Гарантии при принятии на работу.
46. Понятие трудового договора как основания возникновения трудовых правоотношений.
47. Форма трудового договора. Контракт как особая форма трудового договора.
48. Стороны трудового договора.
49. Содержание (условия) трудового договора.
50. Порядок заключения трудового договора. Оформление заключения трудового договора.
51. Испытание при принятии на работу.
52. Обязанности и права работодателя и работника, которые вытекают из заключения договора.
53. Понятие перевода и перемещения. Изменение существенных условий трудового договора.
54. Прекращение трудового договора. Понятие и основания.
55. Порядок и основания расторжения трудового договора по инициативе работника.
56. Порядок и основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя
57. Гарантии обеспечения права на труд высвобожденным работникам. Преимущественное право оставления на работе. Право повторного принятия на работу.
58. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
59. Оформление расторжения трудового договора.
60. Особенности заключения и расторжения трудового договора с отдельными категориями работников (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, молодые специалисты ...)
61. Особенности заключения и расторжения трудового договора с временными и сезонными работниками.
62. Понятие и виды рабочего времени. Норма длительности рабочего времени .
63. Режим рабочего времени. Понятие и порядок установления.
64. Работа в ночное время.
65. Сокращенное и неполное рабочее время, отличия.
66. Работа в условиях ненормированного рабочего времени.

67. Работа в условиях сверхурочного рабочего времени.
68. Работа в праздничные и выходные дни.
69. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха, их характеристика.
70. Право работника на отпуск. Минимальная длительность отпуска. Понятие и виды отпусков, их характеристика.
71. Порядок предоставления отпусков по законодательству.
72. Компенсация за неиспользованный отпуск.
73. Понятие и структура заработной платы. Минимальная заработная плата как государственная социальная гарантия. Понятие, порядок определения, размер, значение.
74. Формы, сроки выплаты заработной платы.
75. Системы заработной платы. Тарифная система.
76. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.
77. Понятие и виды гарантийных и компенсационных выплат.
78. Ограничение отчислений с заработной платы работников.
79. Индексация заработной платы и компенсация за задержку выплаты заработной платы.
80. Ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы.
81. Понятие материальной ответственности работника за вред, причиненный предприятию.
82. Условия и основания материальной ответственности работников.
83. Виды материальной ответственности работников.
84. Порядок применения материальной ответственности работников.
85. Понятие дисциплины труда и методы обеспечения дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка.
86. Поощрение. Понятие, основания, порядок применения.
87. Дисциплинарные взыскания. Понятие, виды и порядок их применения.
88. Понятие охраны труда.
89. Права и обязанности сторон трудового договора относительно охраны труда.
90. Особенности охраны труда отдельных категорий работников (несовершеннолетних, инвалидов, женщин).
91. Перерывы, которые включаются в рабочее время.
92. Понятие несчастного случая на производстве.
93. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
94. Органы надзора и контроля за охраной труда.
95. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
96. Понятие и причины возникновения трудовых споров. Виды.
97. Сроки обращения и решения индивидуальных трудовых споров.
98. Органы, которые рассматривают индивидуальные трудовые споры.
99. Понятие и причины коллективных трудовых споров. Порядок решения коллективных трудовых споров.
100. Забастовка как крайняя мера решения коллективных трудовых споров. Правовые последствия законной и незаконной забастовки.
101. Национальная служба посредничества и примирения, ее роль в решении коллективных споров. Правовой статус арбитра.

Шкала оценивания

Экзамен	Критерии оценивания
«Отлично»	Сформированные и систематические знания; успешные и систематические умения; успешное и систематическое применение навыков
«Хорошо»	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; в целом успешные, но содержащие пробелы умения; в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыка
«Удовлетворительно»	Неполные знания; в целом успешное, но несистематическое умение; в целом успешное, но несистематическое применение навыков
«Неудовлетворительно»	Фрагментарные знания, умения и навыки / отсутствуют знания, умения и навыки

Образец оформления экзаменационного билета

Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»

Факультет	Экономико-правовой
Кафедра	Юриспруденции

Образовательная программа бакалавриата
 Направление подготовки/специальность 40.03.01 - Юриспруденция
 Профиль/специализация _____
 Курс 3
 Семестр 6

Учебная дисциплина **Трудовое право**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 6

1. Сроки обращения и решения индивидуальных трудовых споров.
2. Органы, которые рассматривают индивидуальные трудовые споры.

Утверждено на заседании кафедры юриспруденции
Протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Зав. кафедрой _____ И.М. Лукина Экзаменатор _____ М.Е. Фесенко
подпись подпись

**Лист визирования фонда оценочных средств
на очередной учебный год**

Фонд оценочных средств по дисциплине «Трудовое право» проанализирован и признан актуальным для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры юриспруденции от «__» _____ 20__ г. № __

Заведующий кафедрой юриспруденции _____

«____» _____ 20__ г.

Фонд оценочных средств по дисциплине «Трудовое право» проанализирован и признан актуальным для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры юриспруденции от «__» _____ 20__ г. № __

Заведующий кафедрой юриспруденции _____

«____» _____ 20__ г.

КОМПЛЕКТ ИТОГОВЫХ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

ОПК-2. Способен квалифицированно применять правовые нормы и принимать правоприменительные акты в конкретных сферах юридической деятельности	
ОПК-2.2. Умеет применять нормы материального и процессуального права при решении профессиональных задач.	
ОПК-2.3. Владеет навыками подготовки и оформления сопроводительных документов	
Б1.О.33 ТРУДОВОЕ ПРАВО	
	<i>Задание закрытого типа</i>
1 (ОПК-2.2)	<i>Прочитайте текст и выберите один правильный вариант ответа</i> Источники трудового права – договорные акты, заключаемые на двусторонней или трехсторонней основе, которые выражают отношения социального партнерства между представителями работников и работодателей 1. генеральные, региональные, межотраслевые, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные, территориальные и иные соглашения 2. коллективный договор 3. постановления, инструкции и разъяснения Министерства труда и социального развития 4. нет правильного ответа <i>Правильный ответ: 1</i>
2 (ОПК-2.2)	<i>Прочитайте текст и выберите один правильный вариант ответа</i> Соглашение – это ... 1. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей 2. гражданско-правовой договор, регулирующий вопросы социального партнёрства 3. соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном объёме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка 4. правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ним экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном,

	отраслевом(межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции <i>Правильный ответ: 4</i>								
3 (ОПК-2.3)	<i>Прочитайте текст и выберите все правильные варианты ответа</i> Трудовые отношения (ТО) обладают следующими признаками : 1. ТО предполагают личное выполнение работы 2. ТО возникают в связи с применением живого труда и созданием определенных социальных благ 3. ТО — отношения равноправных и свободных субъектов 4. ТО возникают по следующим основаниям: трудовой договор; судебное решение; административный акт 5. для ТО не характерно включение работника в трудовой коллектив организации 6. ТО — возмездные отношения <i>Правильный ответ: 1236</i>								
4 (ОПК-2.2)	<i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Определите правильную последовательность этапов трудового договора 1) подписание трудового договора 2) собеседование с кандидатом 3) оформление документов для приема на работу 4) уведомление о принятии на работу <i>Правильный ответ: 2431</i>								
5 (ОПК-2.2)	<i>Установите соответствие между понятием и содержанием.</i> Соотнесите условия трудового договора и группу, в которую они входят <table border="1"> <thead> <tr> <th>Условия трудового договора</th><th>Группа</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) необходимые условия трудового договора</td><td>а) заработная плата б) материальная ответственность в) предоставление места ребенку работника в дошкольном учреждении</td></tr> <tr> <td>2) факультативные условия трудового договора</td><td>г) трудовая функция д) место работы</td></tr> <tr> <td>3) производные условия трудового договора</td><td>е) доставление работника на работу транспортом работодателя. ж) охрана труда з) установление срока испытания при приеме на работу</td></tr> </tbody> </table> <i>Запишите выбранные цифры за соответствующими буквами: (без пробелов)</i> <i>Правильный ответ: 1АГД2ВЕЗБЖЗ</i>	Условия трудового договора	Группа	1) необходимые условия трудового договора	а) заработная плата б) материальная ответственность в) предоставление места ребенку работника в дошкольном учреждении	2) факультативные условия трудового договора	г) трудовая функция д) место работы	3) производные условия трудового договора	е) доставление работника на работу транспортом работодателя. ж) охрана труда з) установление срока испытания при приеме на работу
Условия трудового договора	Группа								
1) необходимые условия трудового договора	а) заработная плата б) материальная ответственность в) предоставление места ребенку работника в дошкольном учреждении								
2) факультативные условия трудового договора	г) трудовая функция д) место работы								
3) производные условия трудового договора	е) доставление работника на работу транспортом работодателя. ж) охрана труда з) установление срока испытания при приеме на работу								
	<i>Задание открытого типа</i>								

6 (ОПК-2.3)	Дополните предложение Трудовая правосубъектность учреждения возникает с момента _____ <i>Правильный ответ: его регистрации, утверждения штатного расписания и открытия в банке счета оплаты труда</i>
7 (ОПК-2.3)	Дополните предложение По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть _____ <i>Правильный ответ: двусторонними и трехсторонними</i>
8 (ОПК-2.2)	Дополните предложение Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере _____ <i>Правильный ответ: среднего месячного заработка</i>
9 (ОПК-2.3)	Прочитайте текст и запишите развернутый ответ Работодателей (государственных, муниципальных организаций и учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов) в партнерских соглашениях представляют: <i>Правильный ответ: органы исполнительной власти и местного самоуправления</i>
10 (ОПК-2.2)	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника 1) Трудовой договор 2) Трудовая книжка 3) Приказ о приеме на работу <i>Правильный ответ: 2</i> <i>Обоснование: это документ, в котором фиксируется стаж работы и вся история трудовой деятельности гражданина, начиная от первого трудоустройства до увольнения с места последней работы.</i>
11 (ОПК-2.2)	Дайте ответ на вопрос в свободной форме Раскройте сущность коллективного договора. <i>Правильный ответ: Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей</i>
12 (ОПК-2.2)	Дайте развернутый ответ на вопрос в свободной форме: Раскройте понятие договорного регулирования заработной платы <i>Правильный ответ: Конкретизация условий оплаты, содержащихся в законодательстве, коллективных договорах и соглашениях, применительно к конкретному трудовому отношению</i>

13 (ОПК-2.2)	<i>Прочитайте задачу и запишите решение</i> Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение? <i>Правильный ответ: Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью.</i>
14 (ОПК-2.3)	<i>Дайте развернутый ответ на вопрос в свободной форме:</i> Вавилонова С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части. Что должен ответить юрист? <i>Правильный ответ: В ст. 125 Трудового кодекса РФ установлено, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.</i>
15 (ОПК-2.3)	<i>Дополните предложение словом или фразой, чтобы получилось верное согласованное предложение.</i> Высший надзор за использованием законодательства о труде осуществляют <i>Правильный ответ: органы прокуратуры РФ и Федеральной инспекции труда</i>
16 (ОПК-2.2)	<i>Дополните предложение</i> Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если <i>Правильный ответ: в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей</i>
17 (ОПК-2.3)	<i>Дайте развернутый ответ на вопрос в свободной форме:</i> Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы? <i>Правильный ответ: при переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора</i>
18 (ОПК-2.2)	<i>Дополните предложение</i> Трудовой договор может быть прекращен, в случае нарушения следующих правил заключения трудового договора:

	<i>Правильный ответ: в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности</i>
19 (ОПК-2.2)	<i>Дайте правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i> Сидорова Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц. Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия? <i>Правильный ответ: нет, не правомерны</i> <i>Обоснование: Т.к. администрация не соблюла порядок процедуры увольнения, Увольнение работника может быть проведено и из-за сокращения штата реорганизуемой организации. В случаях ликвидации предприятия и сокращения штата, предусмотренных п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, иного развития событий, как увольнение сотрудников, не предусмотрено. Факт увольнения по данной статье не может быть обжалован в суде, однако работодатель обязан соблюсти порядок процедуры увольнения: письменно уведомить об этом сотрудника за 2 месяца до предполагаемого увольнения и выплатить ему пособие в размере 2-месячного оклада или более, в зависимости от договоренности. При сокращении штата из двух сотрудников, одинаковых по квалификации, в компании остается тот, кто является единственным работающим в семье или у кого на иждивении находится два и более иждивенца. Работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в процессе работы, также получают определенные преимущества.</i>
20 (ОПК-2.2)	<i>Дайте развернутый ответ на вопрос в свободной форме:</i> Студент 4-го курса юридической академии Снегирёв был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон: во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками. Допущены ли здесь нарушения? <i>При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. Подготовьте от имени Снегирёва исковое</i>

заявление в суд.

Правильный ответ: Согласно 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон с лицами, обучающимися по очной форме обучения. Таким образом, в рассматриваемом случае характер выполняемой работы не может влиять на возможность заключения трудового договора, поскольку стороны своим соглашением пришли к выводу о необходимости установления срока действия договора.

Поэтому, считаю, требования студента не подлежащими удовлетворению. Кроме того, по моему мнению, Воробьеву в случае его увольнения следует обратиться в суд о восстановлении его на работе. В настоящее время его права ничем не нарушены. Статья 391 ТК РФ не содержит исключений по поводу рассмотрения заявлений студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками в соответствии со ст. 59 ТК РФ, поэтому данный довод КТС является необоснованным