

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет
имени Н.И. Лобачевского

С.В. СОЛОВЬЕВА
И.А. ФИЛИПОВА

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

ПРАКТИКУМ

3-е издание, переработанное и дополненное

Рекомендовано методической комиссией
юридического факультета для студентов ННГУ,
обучающихся по направлению 400301 «Юриспруденция»

Нижний Новгород

2020

УДК 349.2 (077)

ББК Х67.405я7

С 60

С 60 Соловьева С.В., Филипова И.А. Трудовое право России: практикум / Отв. ред. к.ю.н., доцент И.А. Филипова. 3-е издание, переработанное и дополненное – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2020. – 121 с.

Рецензент: к.ю.н., доцент С.С. Тихонова

Практикум содержит тесты, задачи и иные практические задания, разработанные по основным темам курса «Трудовое право России». Учебно-методическое пособие может быть использовано для проведения практических занятий, групповых упражнений и рубежного контроля знаний студентов, а также для самостоятельной, дистанционной работы.

Практикум предназначен для студентов-бакалавров юридических факультетов университетов и юридических вузов.

Ответственный за выпуск:

председатель методической комиссии юридического факультета ННГУ, к.ю.н., доцент Н.Е. Сосипатрова

УДК 349.2 (077)

ББК Х67.405я7

© Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Раздел I. Методические рекомендации по решению заданий	5
Раздел II. Практические задания	7
Тема 1. Предмет, метод, принципы и источники трудового права	7
Тема 2. Правоотношения в сфере труда. Субъекты трудового права	14
Тема 3. Социальное партнерство	19
Тема 4. Занятость населения в Российской Федерации	27
Тема 5. Заключение трудового договора	34
Тема 6. Изменение трудового договора	42
Тема 7. Прекращение трудового договора	47
Тема 8. Рабочее время	54
Тема 9. Время отдыха	59
Тема 10. Оплата труда, гарантии и компенсации	66
Тема 11. Дисциплина труда	73
Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	81
Тема 13. Охрана труда	88
Тема 14. Трудовые споры	95
Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	105

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право России является одной из обязательных дисциплин, изучаемых студентами-юристами. Настоящий практикум предназначен для организации и проведения семинарских и практических занятий по трудовому праву и самостоятельной подготовки студентов по данной учебной дисциплине. Содержание практикума соответствует учебной программе курса «Трудовое право России» для студентов-бакалавров юридического факультета университета.

Получение высшего юридического образования предполагает приобретение разносторонних знаний и определенного практического опыта по выбранной профессии. Трудовое право в настоящее время – одна из ведущих отраслей российской правовой системы. Оно регулирует отношения между работником и работодателем независимо от формы собственности и организационно-правовой формы последнего.

Наемный труд – необходимый компонент современной рыночной экономики. Основы регулирования трудовых отношений должен знать каждый. Задачи изучения курса трудового права заключаются в том, чтобы помочь студенту овладеть глубокими теоретическими знаниями трудового законодательства, правильно применять нормы права на практике, анализировать и решать проблемы в социально-трудовой сфере, готовить проекты локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений.

Все институты трудового права связаны между собой, поэтому изучение курса должно быть последовательным и целостным. Готовясь к семинарским и практическим занятиям по трудовому праву, студенты изучают трудовое законодательство и специальную учебную юридическую литературу. Без глубоких теоретических знаний невозможно освоение курса. В то же время знание теории предмета является необходимым, но недостаточным условием для овладения трудовым правом. Для достижения цели полезным будет обращение к заданиям практического характера, представленным в данном практикуме.

Раздел I. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕШЕНИЮ ЗАДАНИЙ

На семинарских занятиях по трудовому праву рассматриваются теоретические положения, исследуются нормы Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иных актов трудового законодательства. Изучение статей ТК РФ должно быть положено в основу подготовки по трудовому праву.

Тематические тесты призваны проконтролировать получение студентами необходимого минимума знаний о трудовом законодательстве. По каждому из вопросов теста предлагаются несколько вариантов ответа. Правильным вариантом обычно является только один, исключения составляют вопросы, отмеченные звездочкой (*) – в этом случае правильный ответ на один вопрос теста предполагает выбор сразу нескольких вариантов.

Работа над тестами стимулирует повышение уровня знаний о нормах трудового права, закрепленных в статьях ТК РФ. Если выполнение теста требует обращения к каким-либо иным материалам, об этом дополнительно упоминается в сноске к данному тесту.

Практические навыки и умения в применении норм трудового права вырабатываются студентами в процессе решения задач и выполнения иных практических заданий. При этом студенты должны научиться работать не только с нормами трудового законодательства, но и уметь использовать судебную практику. По каждой теме практикума среди источников названы нормативные правовые акты, а в ряде разделов – акты социального партнерства и материалы судебной практики.

Задачи представляют собой спорные ситуации, решение которых находится в пределах изучения трудового права. В процессе решения задач студент должен уяснить круг требований сторон трудовых отношений, найти норму права, относящуюся к данному спору, при необходимости ознакомиться с судебной практикой и решить дело по существу. В решении по каждой задаче должны присутствовать ссылки на конкретные нормы трудового права, закрепленные в соответствующих источниках права: в ТК РФ, Законе РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в РФ», Федеральном законе от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – МРОТ) и так далее.

В отличие от подготовки к семинарским занятиям при решении задач студенты должны использовать только нормативную базу и судебную практику. Именно в статьях ТК РФ, иных нормативных правовых актов следует искать ответы на задачи. По уровню сложности задачи можно разделить на две условные группы: задачи, для решения которых достаточно ориентироваться в нормах ТК РФ, и более сложные задания, предполагающие ознакомление с иными нормативными актами. Перечни нормативных актов, которые могут

быть использованы в работе над задачами по соответствующей теме, предлагаются после каждой группы заданий. Ссылки на текст учебников, учебных пособий будут некорректны, так как авторская позиция субъективна.

Среди указанных в практикуме источников обозначены лишь важнейшие нормативные правовые акты, которые не исключают при решении задач использования других актов. Тексты нормативных правовых актов и нормативных договоров можно найти в «Собрании законодательства РФ», в информационных правовых базах «КонсультантПлюс» и «Гарант». Последнее более предпочтительно, так как там своевременно отражаются все внесенные в эти акты изменения.

Материалы судебной практики студент может найти самостоятельно, изучив непосредственно обзоры судебной практики в «Бюллетене Верховного Суда РФ» или обратившись к официальному сайту Верховного Суда РФ, сайту «Росправосудие» и т.д.

При решении иных практических заданий, когда это необходимо, даны ссылки на соответствующую юридическую литературу.

Раздел II. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Тема 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД, ПРИНЦИПЫ И ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Тест 1

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Принципы трудового права перечислены:

- а) в статье 1 ТК РФ
- б) в статье 2 ТК РФ
- в) в статье 5 ТК РФ
- г) в статье 7 ТК РФ

2. К принципам трудового права не относится:

- а) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений
- б) обеспечение права каждого работника на выплату заработной платы в размере соответствующем прожиточному минимуму в РФ
- в) обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе
- г) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров

3. Не признается дискриминацией в сфере труда:

- а) выплата зарплаты в повышенном размере беременной женщине, при условии выполнения ею работы в объеме, равном работе других сотрудников
- б) отказ лицу в трудоустройстве в областном центре из-за проживания в сельской местности
- в) прием на работу лица, окончившего институт и имеющего 10 лет стажа при отказе в трудоустройстве лицу, только что получившему диплом с отличием университета по той же специальности
- г) оплата изготовленной продукции по сниженным расценкам ученику токаря

4. Принудительным трудом не будет считаться работа, фактически осуществляемая по принуждению:

- а) в целях поддержания трудовой дисциплины

б) как средство использования рабочей силы для нужд экономического развития

в) работа, выполняемая в чрезвычайных обстоятельствах

г) как мера ответственности за участие в забастовке

5. Из ниже перечисленных актов не относится к источникам трудового права:

а) Закон субъекта РФ «О молодежной политике»

б) Федеральный конституционный закон «О референдуме РФ»

в) Уголовный кодекс РФ

г) Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Мечта»

6. Не может быть урегулирован законом субъекта РФ вопрос о:

а) социальном партнерстве

б) видах дисциплинарных взысканий

в) занятости молодежи

г) охране труда

7. По юридической силе международные договоры РФ, имеющие отношение к трудовому праву, стоят:

а) перед Конституцией РФ

б) после Конституции РФ

в) после Конституции РФ и федеральных конституционных законов

г) после Конституции РФ, федеральных конституционных законов и федеральных законов

8. Не вправе принимать локальные нормативные акты:

а) работодатели – юридические лица

б) работодатели – индивидуальные предприниматели

в) работодатели – физические лица, не осуществляющие предпринимательской деятельности

г) работодатели – государственные учреждения

9. Локальные нормативные акты действуют:

а) строго на территории данного предприятия

б) на территории предприятия и его филиалов, находящихся в границах данного муниципального образования

в) в отношении работников данного предприятия независимо от места выполнения ими работы

г) на территории муниципального образования

10. В случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется:

а) ТК РФ

б) иной федеральный закон

в) указ Президента РФ

г) акт, одобренный решением суда

Тест 2¹

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Воспитательная функция трудового права отражается преимущественно в нормах институтов:

а) трудового договора

б) охраны труда

в) дисциплины труда

2. В качестве основной функции трудового права выступает:

а) производственная

б) социальная

в) воспитательная

3. Статья 273 ТК РФ, закрепляющая, что «руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации...учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа», представляет собой:

а) норму – приспособление

б) норму – дефиницию

в) норму – изъятие

¹ Требуется обращение к юридической литературе по теме.

4. Статья 30 Конституции РФ закрепляет:

- а) принцип свободы труда
- б) право на образование
- в) право на создание профессиональных союзов

5. Норма «работникам, занятым на сезонных работах, предоставляется оплачиваемый отпуск из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы» представляет собой норму:

- а) общую
- б) особенную
- в) специальную

6. Трудовое законодательство в соответствии с Конституцией РФ, относится к:

- а) исключительной компетенции РФ
- б) исключительной компетенции субъектов РФ
- в) совместной компетенции РФ и субъектов РФ

7. Локальные акты всегда принимаются:

- а) по согласованию с профсоюзом
- б) с учетом мнения профсоюза
- в) работодателем

8. Конвенция Международной организации труда вступает в силу при условии ратификации ее не менее чем:

- а) тремя государствами – членами МОТ
- б) двумя государствами – членами МОТ
- в) одним государством – членом МОТ

9. Коллективный договор источником трудового права:

- а) является, если в нем есть положения об оплате труда
- б) не является
- в) является

10. Дифференциация норм трудового права по категориям работников выражается в наделении их:

- а) только преимуществами
- б) только повышением требований
- в) преимуществами и повышением требований

Задача 1

При заключении коллективного договора представителями работников было предложено включить в текст документа условие о приоритете норм коллективного договора перед подзаконными актами регионального уровня, но работодатель им в этом отказал. Будет ли правомерным такое условие в случае его включения в коллективный договор? Приведите примеры подзаконных нормативных актов регионального уровня.

Задача 2

Издавая распоряжение, глава департамента социальной защиты администрации города включил в него положения, противоречащие приказу главы областного департамента труда и занятости. Будет ли действовать данное распоряжение?

Задача 3

Л., З. и С. были приняты на работу на аналогичные должности главных специалистов. В соответствии со штатным расписанием им были установлены одинаковые оклады. Но в трудовой договор с С. был внесен дополнительный пункт о повышении ежемесячной премии на 15 % в связи с наличием у С. малолетнего ребенка. Соответствует ли данное положение трудового договора принципам трудового права?

Задача 4

Д. было отказано в приеме на работу в Нижнем Новгороде в связи с отсутствием регистрации по месту жительства. Д. обратился в суд, так как считал, что ему отказано по дискриминационным мотивам, что противоречит принципам трудового права. Согласны ли вы с Д.? Аргументируйте свою позицию.

Задача 5

Работникам муниципального учреждения более месяца не выплачивалась

заработная плата. В ответ на обращения работников директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета, которые были перечислены не в полном объеме и потрачены на ремонт помещений, в которых трудятся работники. Какие принципы трудового права нарушены в данном случае?

Задача 6

Перед входом в транспортную организацию висит объявление о приеме на работу мужчин при условии предъявления ими справки о состоянии здоровья. Соответствует ли данное объявление принципам трудового права? Если нет, то каким именно.

Задача 7

14-летний Н. решил устроиться на работу в каникулы. Его мать не возражала и подписала в кабинете директора фирмы согласие на трудоустройство сына. Отец Н. считал, что сын должен готовиться к поступлению в вуз и был против работы. Н. возразил отцу, что на основании статьи 63 ТК РФ достаточно согласия одного из родителей. Как Вы считаете, не нарушается ли положениями статьи 63 ТК РФ принцип равноправия в сфере труда?

Практические задания

1. Заполните таблицу, проанализировав отраслевые принципы трудового права в сравнении с межотраслевыми принципами правового регулирования труда, закрепленными в Конституции РФ. Дайте краткую характеристику их содержания.

Межотраслевой принцип правового регулирования труда	Трудоправовой принцип правового регулирования труда	Краткая характеристика	Конкретизация принципа в нормах ТК РФ

2. Найдите в сети Интернет, публикациях в периодике объявления, нарушающие принцип запрета дискриминации в сфере труда. Определите юридическую ответственность за распространение такой информации.

3. Изучите структуру ТК РФ и составьте схему, отразив в ней все структурные единицы этого нормативного правового акта.

4. Составьте схему принятия локального нормативного акта с учетом мнения представительного органа работников, указав в ней все этапы данного процесса.

5. Приведите примеры общих и специальных правовых норм, регулирующих трудовые отношения.

6. Найдите в ТК РФ нормы, отсылающие к иным федеральным законам, актам Правительства РФ, актам местного самоуправления, коллективным договорам, социально-партнерским соглашениям, локальным нормативным актам организации.

7. Заполните таблицу, внося в нее примеры соответствующих источников трудового права.

Наименование	Законы	Указы	Постановления	Правила, Инструкции, Положения
Уровень				
Федеральный				
Региональный				
Территориальный				
Локальный				

8. Соотнесите принципы трудового права России с международными трудовыми стандартами. Проанализируйте закрепление принципа недопустимости дискриминации в сфере труда в российском и международном праве. Проделайте то же самое в отношении принципа запрета принудительного труда.

9. Продемонстрируйте такую особенность метода трудового права как сочетание единства и дифференциации правового регулирования. Объясните суть дифференциации и приведите примеры норм-льгот, норм-изъятий и норм-приспособлений.

Нормативные правовые акты и нормативные договоры

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 года.
2. Конвенция МОТ № 111 от 25 июня 1958 года «Относительно дискриминации в области труда и занятий» // «Ведомости Верховного Совета СССР», 01.11.1961. № 44. Ст. 448.
3. Конвенция МОТ № 29 от 28 июня 1930 года «Относительно принудительного или обязательного труда» // «Ведомости Верховного Совета СССР», 02.07.1956. № 13. Ст. 279.
4. Конвенция МОТ № 105 от 25 июня 1957 года «Об упразднении принудительного труда» // «Бюллетень международных договоров», май 1998. № 5.
5. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Тема 2. ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Тест

возможно несколько вариантов ответа на вопросы, отмеченные звездочкой

1. К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, не относятся:
 - а) отношения по трудоустройству
 - б) отношения по надзору за соблюдением трудового законодательства
 - в) отношения по пенсионному обеспечению
 - г) отношения по обязательному социальному страхованию
2. В основе трудовых отношений лежит:
 - а) заявление работника с просьбой принять на работу
 - б) соглашение между работодателем и работником о выполнении последним определенной работы
 - в) направление на работу, исходящее от органов занятости
 - г) потребность работодателя в наемном труде
3. Стороны трудовых отношений * :
 - а) работодатель
 - б) органы занятости
 - в) комиссия по трудовым спорам

г) работник

4. Не относится к основным обязанностям работника:

а) бережно относиться к имуществу работодателя

б) контролировать соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка своими коллегами

в) соблюдать требования по охране труда

г) сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей

5. Не является правом работодателя:

а) поощрять работников за добросовестный труд

б) принимать локальные нормативные акты

в) лишать работников заработка за дисциплинарные проступки

г) требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя и других работников

6. Работодателями – физическими лицами в соответствии с ТК РФ могут быть признаны * :

а) частные нотариусы

б) индивидуальные предприниматели

в) домработницы

г) депутаты Госдумы, имеющие оплачиваемых помощников

7. Могут ли совершеннолетние граждане, ограниченные судом в дееспособности, заключать трудовые договоры в качестве работодателей:

а) да

б) нет

в) да, но только с согласия попечителей

г) да, но только с согласия попечителей для личного обслуживания и помощи по дому

8. Трудовая правосубъектность работника по общему правилу возникает:

а) с 14 лет

б) с 15 лет

в) с 16 лет

г) с 18 лет

9. К индивидуальным субъектам трудового права относятся:

- а) работодатели — юридические лица
- б) первичные профсоюзные организации
- в) работодатели — физические лица
- г) комиссии по трудовым спорам

10. Следующее определение — добровольное общественное объединение граждан, связанных производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов — относится к понятию:

- а) трудовой коллектив
- б) социальный партнер
- в) профсоюз
- г) трудовой арбитраж

Задача 1

ОАО «Дорожно-строительная компания» принимает на работу следующих лиц: гражданина РФ, гражданина Республики Беларусь, гражданина Украины, гражданина Узбекистана и гражданина Китая. На какой максимальный срок может быть заключен трудовой договор с каждым из указанных граждан? Требуется ли получение каких-либо разрешительных документов: если да, то каких конкретно.

Задача 2

Ч. договорился с А. о выполнении им работы по уборке урожая с приусадебного участка. А. согласился, но в процессе выполнения работы заболел и потребовал от Ч. оплаты больничного. Ч. оплачивать больничный отказался, настаивая на том, что не зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя, поэтому не является субъектом трудового права. А. указывал на фактическое вступление ими в трудовое отношение и грозился подать в суд. Являются ли указанные лица субъектами трудового права? Должен ли Ч. оплачивать больничный лист, выданный А.?

Задача 3

Б. решил самостоятельно создать ООО, при этом назначил себя

директором. После этого он принял на работу в ООО пятерых сотрудников. Кем является Б. по действующему законодательству — работником или работодателем?

Задача 4

Т. заключил договор с Ч. о выполнении работы в качестве домашнего секретаря на период подготовки к изданию книги Т. в местном издательстве. Являются ли Т. и Ч. субъектами трудового права?

Задача 5

Л. обратилась в суд с исковым заявлением о признании увольнения незаконным. Представитель работодателя — юрист организации указал, что требования Л. незаконны, так как с ней не было заключено трудового договора, а лишь договор подряда, срок которого истек. Л. ссылаясь на то, что выполняла работу по трудовой функции копировщика, подчинялась Правилам внутреннего трудового распорядка организации, не зная о том, что приказа о приеме на работу не было, так как зарплата выплачивалась регулярно, больничный ей также оплатили. Является ли Л. субъектом трудового права? Какое решение должен вынести суд?

Задача 6

30-летний Д., ограниченный судом в дееспособности, решил открыть собственный бизнес и стал торговать компьютерными дисками на улице. Он предложил соседу В. торговать по четным дням недели вместо него за вознаграждение в размере 200 рублей в день. В. согласился. Возникли ли между Д. и В. трудовые отношения?

Практические задания

1. Соотнесите понятия «работодатель», «руководитель организации», «администрация организации». Определите и сравните их полномочия.

2. В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определите специальный правовой статус государственного гражданского служащего с точки зрения его трудовой правосубъектности, статутных прав и обязанностей, гарантий осуществления прав и исполнения обязанностей и ответственности за ненадлежащее исполнение обязанностей.

3. Составьте схему «Виды субъектов трудового права», отразив в ней классификацию на индивидуальные и коллективные субъекты.

4. Заполните таблицу:

Правоотношения в сфере труда	Основания возникновения	Субъектный состав	Содержание

5. Проведите сравнительный анализ правового статуса работодателей – физических лиц – предпринимателей (и лиц, приравненных к ним) и работодателей – физических лиц, не являющихся предпринимателями.

№	Сравниваемые позиции	Работодатель – физическое лицо – предприниматель	Работодатель – физическое лицо – не предприниматель
1.	Ведение трудовой книжки		
2.	...		
...			

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» // «Собрание законодательства РФ», 29.07.2002. № 30. Ст. 3032.

3. Федеральный закон от 5 декабря 2017 года № 366-ФЗ «О ратификации Соглашения между Правительством РФ и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории РФ» // «Собрание законодательства РФ», 2017. № 50. Ст. 7537.

Тема 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Тест 1

возможно несколько вариантов ответа на вопросы, отмеченные звездочкой

1. Назовите стороны социального партнерства * :

- а) работники в лице их представителей
- б) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- в) работодатели в лице уполномоченных представителей
- г) государственная инспекция труда

2. Укажите, какой из названных уровней социального партнерства не предусмотрен ТК РФ:

- а) межрегиональный уровень
- б) территориальный уровень
- в) международный уровень
- г) локальный уровень

3. Не является формой социального партнерства:

- а) взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений
- б) судебное рассмотрение трудового спора
- в) участие работников в управлении организацией
- г) коллективные переговоры

4. Не относится к принципам социального партнерства:

- а) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях
- б) добровольность принятия сторонами на себя обязательств
- в) желательность соблюдения принятых сторонами обязательств
- г) свобода выбора вопросов, выносимых на обсуждение

5. Кто может выступать представителем работников при заключении отраслевого соглашения * :

- а) профсоюз соответствующей отрасли
- б) первичная профсоюзная организация
- в) объединение профсоюзов
- г) иные представители, избранные работниками на общем собрании

6. Назовите органы социального партнерства:

- а) федеральные органы исполнительной власти
- б) органы местного самоуправления
- в) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- г) комиссии по трудовым спорам

7. Каким образом органы социального партнерства участвуют в формировании государственной политики в сфере труда * :

- а) обсуждение проектов нормативных актов в сфере труда
- б) законодательная инициатива в сфере труда
- в) рассмотрение проектов программ социально-экономического развития
- г) издание нормативных правовых актов в сфере труда

8. Кто вправе выступить инициатором проведения коллективных переговоров:

- а) органы прокуратуры
- б) государственная инспекция труда
- в) представитель работодателя
- г) комиссия по трудовым спорам

9. Интересы работников при проведении коллективных переговоров может представлять:

- а) единый представительный орган
- б) каждый из профсоюзов, действующих на данном предприятии
- в) активисты, выступившие на общем собрании
- г) делегаты, участвовавшие в конференции работников

10. В коллективный договор не может быть включено следующее условие:

- а) снижение размеров компенсаций работникам за пользование общественным транспортом по сравнению с прежним коллективным договором
- б) снижение уровня экологической опасности при производстве работ
- в) снижение размеров выплат работникам, совмещающих работу с обучением
- г) снижение объемов производства продукции с низкими потребительскими свойствами

Тест 2

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. В каком случае коллективный договор сохраняет свое действие после окончания соответствующей процедуры:

- а) выделение организации
- б) присоединение организации
- в) ликвидация организации
- г) преобразование организации

2. Какое соглашение не предусмотрено ТК РФ:

- а) межотраслевое межрегиональное соглашение
- б) межотраслевое региональное соглашение
- в) коллективное соглашение
- г) территориальное соглашение

3. В содержание соглашения не может быть включено условие:

- а) установление МРОТ в повышенном размере
- б) установление дополнительных условий охраны труда
- в) установление отчислений с работодателей на социальные нужды в повышенном размере
- г) установление продолжительности рабочего времени в повышенном размере

4. Правовой акт, регулирующий социально-партнерские отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей — это:

- а) коллективный договор
- б) региональное соглашение
- в) трудовой договор
- г) территориальное соглашение

5. Что не относится к формам участия работников в управлении организацией:

- а) получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников
- б) проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам

принятия локальных нормативных актов

в) обращение работников к работодателю по вопросам оказания социальной помощи

г) участие в разработке коллективных договоров

6. Кем регистрируется отраслевое соглашение федерального уровня:

а) Федеральной службой по труду и занятости

б) Федеральной инспекцией труда

в) профильным министерством (Министерством здравоохранения РФ, Министерством транспорта РФ и т.д.)

г) Правительством РФ

7. По юридической силе коллективный договор:

а) соответствует локальным нормативным актам

б) выше актов локального нормотворчества

в) ниже актов локального нормотворчества

г) никак с ними не соотносится

8. Информационные условия коллективного договора — это:

а) условия, определяющие срок действия договора

б) локальные нормы права

в) условия, заимствованные из законодательства

г) сведения о наименовании юридического лица

9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие:

а) только до проведения ликвидации

б) в течение всего периода ликвидации

в) только после проведения ликвидации

г) не сохраняет, перестает действовать с момента принятия решения о ликвидации

10. Принципы социального партнерства перечислены:

а) в Конституции РФ

б) в ТК РФ

в) в Федеральном законе «Об объединениях работодателей»

г) в Законе РФ «О занятости населения в РФ»

Тест 3¹

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Условие коллективного договора: «С целью сохранения на предприятии подготовленных кадров выплачивать денежную сумму в размере 23 000 рублей работникам предприятия, возвратившимся на работу после срочной службы в Российской Армии» относится к:

- а) информационным условиям
- б) нормативным условиям
- в) обязательственным условиям

2. Сторона, получившая уведомление с предложением вступить в коллективные переговоры, должна ответить в течение:

- а) 5 рабочих дней
- б) 7 календарных дней
- в) 14 календарных дней

3. Представителем работников при проведении коллективных переговоров на локальном уровне может быть:

- а) только профсоюз
- б) иной представительный орган
- в) как профсоюз, так и иной представительный орган

4. В процессе коллективных переговоров стороны должны предоставлять друг другу информацию, необходимую для их ведения:

- а) не позднее двух недель со дня получения запроса
- б) не позднее трех месяцев со дня получения запроса
- в) не позднее семи дней со дня получения запроса

5. Социально-партнерское соглашение вступает в силу:

- а) со дня подписания либо со дня, установленного соглашением
- б) через 10 дней после подписания
- в) через 14 дней после подписания

6. Какой из перечисленных принципов не является принципом социального партнерства:

¹ Требуется обращение к юридической литературе по теме.

- а) равноправие сторон
- б) принцип уважения и учета интересов сторон
- в) принцип недопустимости злоупотребления правом

7. К полномочиям Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений относится:

- а) проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений
- б) разрешение коллективных трудовых споров
- в) учет мнения представителей сторон социального партнерства при принятии локальных актов

8. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах в этот период:

- а) переводятся на режим неполного рабочего дня
- б) освобождаются от основной работы
- в) работают в режиме ненормированного рабочего дня

9. Коллективный договор заключается на срок:

- а) до 1 года
- б) до 3 лет
- в) до 5 лет

10. Коллективный договор:

- а) заключается по предписанию федеральной инспекции труда
- б) заключается по решению работодателя
- в) заключается по согласованию представителей работников и работодателя

Задача 1

При составлении проекта коллективного договора представители работников настаивали на включении в его текст положения об обязательной специальной оценке условий труда на рабочих местах. Директор указал на невозможность этого, так как согласно принципам социального партнерства,

указанным в статье 24 ТК РФ, обязательства социальных партнеров должны быть реально выполнимыми, а у организации нет средств на ее проведение. В итоге работники согласились с невключением специальной оценки в условия коллективного договора. При проверке организации государственным инспектором труда было указано на необходимость проведения такой специальной оценки, но директор ответил, что в коллективном договоре требование о ее проведении отсутствует, поэтому проведение необязательно. Объясните: прав ли директор?

Задача 2

Действующий в организации коллективный договор был подписан год назад. Работница Л., поступившая на работу в августе этого года, решила воспользоваться правом, зафиксированным в коллективном договоре, в соответствии с которым матерям первоклассников предоставляется дополнительный выходной день 1 сентября. Начальник отдела кадров указала Л. на то, что, коллективный договор на нее пока не распространяется, так как решение по вновь принятым работникам в отношении их присоединения к коллективному договору должно быть принято на очередном общем собрании работников. Кроме того, даже после этого, Л. нужно будет отработать год, чтобы норма о предоставлении дополнительного выходного дня стала ее касаться. Права ли начальник отдела кадров?

Задача 3

При заключении коллективного договора представителями работодателя было предложено в качестве поощрения включить следующие меры: лучшим работникам по итогам работы за год выплачивать дополнительные денежные премии в размере двух должностных окладов; лучшего по профессии награждать бесплатной путевкой в санаторий предприятия; каждый работник, не имеющий нареканий и взысканий по службе вправе вместе с семьей получать бесплатное медицинское обслуживание в профилактории предприятия. Могут ли данные положения быть включены в условия коллективного договора?

Задача 4

По требованию работников в текст коллективного договора ООО «Авангард» включено положение о возникновении у работников права на отпуск после 11 месяцев непрерывной работы. Таким образом работники хотели оградить себя от необходимости спорить с новыми сотрудниками о праве отгулять отпуск в летнее время. Зимой на предприятие устроился З.,

который, отработав шесть месяцев, подал заявление о предоставлении отпуска, указывая на статью 122 ТК РФ. Директор отказал ему, ссылаясь на коллективный договор и на инициативу именно трудового коллектива по включению условия об отработке 11 месяцев перед отпуском. З. ответил, что такой коллективный договор является недействительным. Кто из них прав?

Задача 5

Представители работников и директор филиала организации разработали проект коллективного договора на следующий год. При обсуждении подготовленного проекта на общем собрании был поднят вопрос о неправомерности вновь заключаемого коллективного договора, так как прежний коллективный договор был принят лишь 4 месяца назад. Вправе ли стороны заключить новый договор в данном случае?

Задача 6

При составлении проекта коллективного договора ООО «Восход» стороны договорились о внесении в его текст лишь основных условий зарплатной политики организации – принципов формирования фонда оплаты труда, определения тарифов, окладов работников и так далее. Социальные партнеры решили, что этого будет достаточно для того, чтобы была установлена минимальная оплата труда в организации. Правы ли стороны коллективного договора? Как Вы считаете: нет ли необходимости включить в текст договора конкретные условия оплаты труда, в том числе по премированию работников?

Задача 7

При обсуждении проекта коллективного договора работники ООО «Стрела» общим собранием приняли решение пригласить юриста для представления их интересов в переговорах с работодателем. Директор был против приглашения постороннего и предложил воспользоваться услугами начальника юридического отдела ООО «Стрела». Могут ли работники пригласить юриста – не работника данной организации? Может ли интересы работников представлять начальник юридического отдела данной организации?

Практические задания

1. Найдите действующий коллективный договор, заключенный в организации любой организационно-правовой формы и формы собственности, и приведите по 3 примера нормативных, обязательственных, организационных

и информационных условий.

2. Составьте схему «Коллективные переговоры», отразив в ней все этапы коллективно-договорного процесса и их содержательную характеристику.

3. Найдите в Кодексе об административных правонарушениях РФ нормы, определяющие административную ответственность за нарушение законодательства о социальном партнерстве. Сравните эти нормы с нормами статей 54 и 55 ТК РФ.

4. Найдите в информационных правовых базах тексты действующих социально-партнерских соглашений регионального уровня. Проанализируйте содержание и сравните 3 региональных соглашения.

Нормативные правовые акты и нормативные договоры

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Закон Нижегородской области от 27 апреля 1999 года № 40-3 «О социальном партнерстве» // «Правовая среда», 12.05.1999. № 18 (271), приложение к газете «Нижегородские новости», 12.05.1999. № 851812.

3. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018 – 2020 годы // «Российская газета», 05.02.2018. № 24 (7487).

Тема 4. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Тест 1

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Из ниже перечисленных граждан не будет считаться занятым по законодательству РФ:

а) гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя

б) лицо, выполняющее работы по договору гражданско-правового характера

в) лицо, занятое на общественных работах

г) лицо, проходящее альтернативную гражданскую службу

2. Может ли незанятый гражданин быть привлечен к административной ответственности по причине отсутствия у него работы:

- а) да, может
- б) нет, не может
- в) да, может, если дважды отказался от трудоустройства по предложению органов занятости
- г) да, может, если имеет задолженность по кредиту

3. Кто не может быть признан безработным:

- а) лицо, не достигшее 18 лет
- б) лица, которым назначена пенсия по инвалидности
- в) осужденные по решению суда к выплате штрафа за совершение противоправного деяния
- г) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью

4. В какие сроки органами службы занятости принимается решение о признании гражданина безработным, после предъявления им указанных в законе документов:

- а) не позднее 3 дней
- б) не позднее 11 дней
- в) не позднее 31 дня
- г) не позднее 90 дней

5. Не может считаться подходящей работой:

- а) рабочее место на предприятии, находящемся в соседнем районе города
- б) работа с вредными условиями труда
- в) временная работа
- г) работа не соответствующая профессиональной пригодности лица

6. Для кого из ниже перечисленных граждан подходящей будет считаться практически любая работа:

- а) лицо, впервые ищущее работу по специальности
- б) лицо, два раза и более увольнявшееся по своей инициативе в течение предыдущего года работы
- в) бывший индивидуальный предприниматель

г) несовершеннолетний работник

7. Распространяется ли законодательство о занятости населения в РФ на иностранных граждан:

а) да, также как и на граждан РФ

б) да, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами РФ

в) да, если иностранный гражданин имеет родственные связи с гражданами РФ

г) не распространяется

8. Что не относится к правам граждан в области занятости:

а) право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю

б) право на бесплатное получение услуг по психологической поддержке по направлению органов занятости

в) право на самостоятельный поиск работы за пределами территории РФ

г) право на зарубежную стажировку для овладения профессиональными навыками за счет органов занятости

9. Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам органами занятости:

а) за плату

б) за плату по сниженным расценкам по сравнению с негосударственными структурами в области занятости

в) минимальный набор услуг бесплатно, остальное – за отдельную плату

г) бесплатно

10. Каким образом профсоюзы участвуют в содействии занятости населения:

а) обязывают работодателя принимать на вакантные места только членов профсоюза

б) высказывают мотивированное мнение по поводу массового увольнения работников, при извещении их об этом за три месяца

в) требуют от работодателя включения в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости

г) принимают на временную работу в органы профсоюза уволенных из организации работников

Тест 2

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Что понимается под общественными работами:

- а) деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций
- б) трудовая деятельность, требующая специальной подготовки работников
- в) трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной поддержки граждан, ищущих работу
- г) трудовая деятельность граждан, обязанных выполнить определенную работу по приговору суда

2. Оплачиваются ли общественные работы:

- а) да
- б) да, если они направлены на благоустройство города – из бюджета
- в) нет
- г) почти никогда, за исключением редких случаев

3. Гражданину, признанному в установленном порядке безработным, пособие по безработице начисляется:

- а) с первого дня признания его безработным
- б) со следующего дня после признания безработным
- в) по истечении 10 дней после признания его безработным
- г) с первого числа месяца, следующего за тем, в котором его признали безработным

4. Период выплаты пособия по безработице по общему правилу не может превышать:

- а) 6 месяцев в течении 12 календарных месяцев
- б) 12 месяцев в течении 18 календарных месяцев
- в) 15 месяцев в течение 24 календарных месяцев
- г) 18 месяцев в течение 36 календарных месяцев

5. Какая статья Конституции РФ предусматривает право на защиту от безработицы:

- а) статья 23

- б) статья 37
- в) статья 40
- г) статья 55 ч. 3

6. Активный метод государственной политики занятости – это:

- а) материальная помощь безработным
- б) выплата пособий по безработице
- в) профессиональное обучение безработных
- г) поддержка психолога, оплаченная органом занятости

7. По закону безработными признаются трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, ищущие работу, готовые к ней приступить и:

- а) зарегистрированные в государственной службе занятости
- б) обратившиеся в частные кадровые агентства с целью трудоустройства
- в) осуществляющие самостоятельный поиск работы
- г) все вышеперечисленное

8. Подходящая работа – это работа:

- а) удовлетворяющая потребностям безработного
- б) соответствующая состоянию здоровья безработного
- в) соответствующая профессиональной пригодности, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места
- г) предложенная органом службы занятости

9. Основными задачами государственных органов службы занятости населения являются:

- а) оказание гражданам помощи в трудоустройстве
- б) обеспечение социальной поддержки граждан в случае безработицы
- в) разработка программ по содействию занятости
- г) все вышеперечисленное

10. В каком случае выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев:

- а) самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости
- б) длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы

занятости без уважительных причин

в) отпуска по беременности и родам

г) попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем

Задача 1

В орган службы занятости с просьбой о признании безработным обратился Р., ранее работавший экономистом и уволенный вследствие сокращения штата. В этом ему было отказано, так как Р., по мнению работника службы занятости, отказался от двух вариантов подходящей работы. От первой работы Р. отказался, так как зарплата там была всего 15 000 рублей (на прежней работе была — 35 000 рублей), от второй — потому что ему была предложена временная работа по гражданско-правовому договору. Законны ли действия работников органа службы занятости?

Задача 2

Безработный П. был направлен органом службы занятости на работу в автопарк. До заключения трудового договора требовалось прохождение медосмотра, его результаты орган службы занятости потребовал от П. предоставить в течение 7 дней. П. их принес, но попросил возместить свои расходы на медосмотр. Орган службы занятости отказался возместить П. затраченные средства, указывая на то, что к обязательствам государственного органа занятости относится лишь поиск подходящей работы и назначение пособия по безработице. Правомерна ли позиция органа службы занятости?

Задача 3

Управление государственной службы занятости направило в ОАО «Гарант» запрос о представлении информации о создании рабочих мест для инвалидов и об экономических результатах деятельности организации за предыдущий год, так как по имеющейся информации ОАО «Гарант» находится на грани банкротства и возможно массовое увольнение работников в ближайшем будущем. На первый вопрос администрация ОАО «Гарант» ответ дала, а на второй — отказалась. Нарушены ли администрацией требования Закона РФ «О занятости населения в РФ»?

Задача 4

Уволенный с военной службы офицер М. обратился в орган службы

занятости с просьбой о трудоустройстве. М. было предложено пройти переподготовку в образовательном центре при условии оплаты обучения самим безработным. М. отказался из-за отсутствия финансовых средств. Тогда М. была предложена работа сторожем в больнице, а чуть позже – работа дворника в ЖЭКе, на которые он также не согласился. После этого в назначении пособия по безработице М. было отказано по причине того, что для лица, отказавшегося от переподготовки, подходящей считается любая работа.

Задача 5

Студент 4 курса дневного отделения Р., проработав в течение года в свободное от учебы время в компании по продаже сотовых телефонов, был уволен в связи с ликвидацией организации. Р. обратился в органы службы занятости с просьбой о помощи в трудоустройстве. Подходящей работы ему предложено не было, но в признании безработным и назначении пособия по безработице отказано. Работник органа занятости мотивировал свое решение тем, что студенту и так положена стипендия. Р. ответил, что стипендии не получает, более того вынужден работать, чтобы оплачивать учебу. Вправе ли Р. обращаться в органы службы занятости? Положено ли ему пособие по безработице?

Задача 6

А. окончил юридический колледж, после чего обратился с просьбой о помощи в трудоустройстве в государственный орган службы занятости. В течение 10 дней с момента обращения сотрудниками органа ему были оказаны следующие услуги: а) предложена работа в качестве продавца газет по договору подряда; б) предложено пройти профессиональную переподготовку — обучение основам нотариата с последующим трудоустройством в качестве помощника нотариуса. А. отказался от предложенных вариантов и попросил признать его безработным, назначив пособие. Работник органа службы занятости отказал А. в регистрации в качестве безработного, так как А., впервые ищущий работу, отказался от двух предложений подходящей работы. Правомерна ли позиция работника органа службы занятости?

Практические задания

1. Составьте схему «Порядок регистрации безработного гражданина в службе занятости населения». В данной схеме укажите все этапы управленческой процедуры и их содержание.

2. Составьте схему, отражающую влияние оснований увольнения

работника либо наличие (отсутствие) предыдущих трудовых отношений на правовое положение безработного гражданина в соответствии с Законом РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в РФ».

3. Составьте таблицу основных прав безработного гражданина, его обязанностей и последствий невыполнения этих обязанностей.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в РФ» // «Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ», 02.05.1991. № 18. Ст. 566.

Тема 5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Тест 1

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Срочный трудовой договор может быть заключен, если:

- а) будущий работник — студент заочного отделения вуза
- б) работник был уволен с предыдущего места работы за грубое нарушение трудовых обязанностей
- в) работница имеет маленьких детей и часто уходит на больничный
- г) работодатель – индивидуальный предприниматель

2. В каком случае срочный трудовой договор будет считаться заключенным на неопределенный срок:

- а) работница предъявляет работодателю справку о беременности
- б) стороны не расторгли договор по истечении срока его действия, а работник продолжает исполнять трудовые обязанности
- в) работник окончил соответствующий вуз и получил диплом
- г) работник остался единственным кормильцем в семье

3. В содержание трудового договора, заключаемого при работе по совместительству, не может быть включено следующее условие:

а) запрет требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

б) продолжительность работы составляет не более 3 часов в день

в) отпуск совместителю предоставляется после использования отпусков основными работниками организации

г) совместитель может быть уволен через две недели после предупреждения о приеме на его место основного работника

4. Не относится к обязательным условиям трудового договора:

а) размер должностного оклада работника

б) дата начала работы по трудовому договору

в) неразглашение охраняемой законом тайны

г) обязательное социальное страхование работника

5. Кто подписывает трудовой договор от имени работника, не достигшего возраста 14 лет:

а) один из родителей

б) оба родителя

в) представитель органов опеки и попечительства

г) классный руководитель

6. Какой из перечисленных документов не должен предъявлять потенциальный работник при трудоустройстве:

а) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

б) страховое свидетельство государственного медицинского страхования

в) трудовую книжку

г) документ, удостоверяющий личность

7. В какой форме заключается трудовой договор:

а) в устной форме

б) в простой письменной форме

в) в нотариальной письменной форме

г) в письменной форме с регистрацией договора в налоговых органах

8. В трудовую книжку работника не может быть внесена следующая запись:

а) о переводе на другую работу

б) о дисциплинарном взыскании, наложенном на работника (например, выговоре)

в) о работе по совместительству

г) о награждении за успехи в труде

9. Испытание при приеме на работу может устанавливаться:

а) временному работнику, если договор на срок до двух месяцев

б) главному бухгалтеру предприятия

в) женщине, имеющей ребенка до 1,5 лет

г) лицу, избранному на должность

10. Какие персональные данные работодатель не имеет права запрашивать у работника:

а) о составе семьи работника

б) о членстве в профессиональном союзе

в) о месте фактического проживания работника

г) об образовании, полученном работником

Тест 2

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Трудовой договор может быть заключен по общему правилу с лицом, достигшим:

а) 18 лет

б) 16 лет

в) 14 лет

г) 12 лет

2. В трудовой договор не может быть включено условие:

а) об удлинении рабочего дня до 10 часов

б) о сокращении ежегодного отпуска в связи с установлением неполного рабочего дня по просьбе работника – 4 часа

в) об установлении трехмесячного испытательного срока

г) о дополнительном социальном страховании работников помимо обязательного социального страхования

3. Срочный трудовой договор должен быть заключен с лицом:

- а) поступающим на работу на Крайнем Севере, если это связано с переездом
- б) принятым на работу по совместительству
- в) направляемым на работу за границу
- г) принимаемым на должность главного бухгалтера организации

4. В какой статье ТК РФ закреплено понятие трудового договора:

- а) в статье 15
- б) в статье 24
- в) в статье 40
- г) в статье 56

5. К обязательным условиям трудового договора относятся:

- а) испытательный срок
- б) условие о неразглашении охраняемой законом тайны
- в) дата начала работы
- г) наименование работодателя

6. Возможность заключения срочного трудового договора определяется:

- а) в соответствии с законодательством
- б) по инициативе работодателя
- в) по инициативе работника
- г) с учетом мнения профсоюза

7. Запись в трудовую книжку работника о приеме на работу производится:

- а) непосредственно перед заключением трудового договора
- б) сразу после заключения трудового договора
- в) после 3 дней работы у данного работодателя
- г) после 5 дней работы у данного работодателя

8. В соответствии с трудовым договором работодатель обязан:

- а) предоставить работу по обусловленной трудовой функции
- б) обеспечить надлежащие условия труда, предусмотренные трудовым законодательством

- в) своевременно выплачивать работнику заработную плату
- г) предоставить работнику все вышеуказанное

9. Если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, трудовой договор, не оформленный надлежащим образом:

- а) не считается заключенным
- б) считается заключенным
- в) считается заключенным только после издания приказа о приеме на работу лица
- г) считается заключенным только после письменного оформления его условий

10. Какое последствие может повлечь условие трудового договора об установлении испытательного срока работнику, если работник не справится с испытанием:

- а) увольнение без предупреждения
- б) увольнение при условии устного предупреждения за один день
- в) увольнение при условии письменного предупреждения за один день
- г) увольнение при условии письменного предупреждения за три дня

Задача 1

При трудоустройстве в качестве бухгалтера начальник отдела кадров потребовала от К. предоставления следующих документов: трудовая книжка, паспорт, справка о составе семьи, свидетельство об обязательном пенсионном страховании, свидетельство об обязательном медицинском образовании, справка о состоянии здоровья, ИНН. Вправе ли работодатель требовать от соискателя работы предоставления указанных документов?

Задача 2

Для приема на работу в качестве бухгалтера в продовольственный магазин с Н. потребовали предоставить следующие документы: паспорт, свидетельство об обязательном пенсионном страховании, медицинскую книжку, документ об образовании, справку о составе семьи и ИНН. Какие из перечисленных документов работодатель не вправе требовать у будущего работника в данном случае?

Задача 3

Пенсионер по возрасту Н. обратился к директору муниципального учреждения с просьбой принять его на постоянную работу. Директор согласился принять Н. на один год. Прав ли он?

Задача 4

Проходя мимо стройки, И. увидел объявление о приеме на работу разнорабочих. Он зашел на стройку и поговорил с прорабом. Тот сказал, что И. может приступать к работе, если принесет трудовую книжку и заявление о приеме на работу, которые будут направлены в управление «Стройтрест» для оформления трудового договора. И. принес все документы, а на следующий день приступил к работе. Через месяц он узнал, что приказа о приеме на работу нет, поскольку директор стройуправления отказался подписывать с ним трудовой договор, ссылаясь на предстоящее сокращение штатов. Может ли И. требовать оформления трудовых отношений с данной организацией и почему?

Задача 5

У. был принят на должность ведущего специалиста с испытательным сроком 3 месяца. По истечении двух месяцев руководителю стало ясно, что У. не справляется с работой, тогда ему была предложена нижестоящая должность специалиста 1 категории. У. согласился на перевод. Работодатель по истечении еще одного месяца со дня приема на работу У. указал ему на недостаточную квалификацию для выполнения и новой работы и уволил, как не справившегося с испытанием. Оставшись без работы, У. обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Вправе ли У. рассчитывать на восстановление на работе?

Задача 6

В ОАО «Белозерское» по срочному трудовому договору на 3 года были приняты трое иностранных граждан, приехавших в Российскую Федерацию с целью трудоустроиться: один из иностранцев — гражданин Республики Беларусь, другой — гражданин Армении, а третий — Таджикистана. Вправе ли работодатель заключить подобные трудовые договоры?

Задача 7

Пенсионер С. проработал по срочному трудовому договору один год, после чего работодатель заключил с ним трудовой договор еще на один год. По

окончании периода ему было предложено снова заключить трудовой договор сроком на один год. Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству?

Задача 8

Гражданин Эстонии, имеющий вид на жительство в РФ, подал заявление о приеме на работу в качестве прораба в строительную компанию. Директор компании подписал данное заявление, но главный бухгалтер указал на необходимость оформления для иностранца разрешения на право заниматься трудовой деятельностью в России. Верно ли это? Обоснуйте свою позицию.

Задача 9

Ш. принята на работу временно на период отпуска по уходу за ребенком до полутора лет постоянной работницы. По трудовому договору для Ш. был установлен 2-месячный испытательный срок. При заключении договора Ш. не возражала, боясь быть не принятой, а после обратилась в суд с требованием признать условие об испытательном сроке недействительным, так как: во-первых, она является временным работником, а во-вторых, впервые трудоустраивается по специальности после окончания вуза два года назад. Оцените доводы Ш.

Задача 10

При поступлении на работу в страховую компанию соискателям работы предлагается заполнить анкету, разработанную отделом кадров и содержащую вопросы о прописке, об отношении к спиртному, месте работы родственников, возможности работать сверхурочно и так далее. Нарушается ли при этом трудовое законодательство? Почему?

Практические задания

1. Составьте схему «Порядок заключения трудового договора» с выделением общего и специального порядка.

2. Составьте проект трудового договора:

- с лицом, работающим по совместительству;
- с лицом, работающим у работодателя – физического лица;
- с профессиональным спортсменом;
- с несовершеннолетним работником.

3. Заполните предложенный преподавателем проект договора в соответствии с инструкцией.

Инструкция по заполнению проекта трудового договора:

- 1) внимательно изучите условия заключения трудового договора;
- 2) определите, каким нормативным документом следует пользоваться;
- 3) заполните проект трудового договора;
- 4) в проекте документа трудового договора сделайте ссылки на нормы законодательства.

4. Используя макет трудовой книжки, сделайте запись о приеме на работу по предложенной преподавателем ситуации.

5. Найдите типовую форму приказа о приеме на работу и заполните ее по предложенной преподавателем ситуации.

6. Проведите юридический анализ предложенного преподавателем трудового договора:

Вариант 1. Вы потенциальный работник, который пришел устраиваться на работу. Представитель работодателя, с которым вы встретились, заявил, что может взять вас на работу только на основании гражданско-правового договора. При этом он уверял вас в том, что вы практически ничего не потеряете и даже выиграете. Ваша задача – объяснить представителю работодателя почему вас не устраивает заключение гражданско-правового договора.

Вариант 2. Вы представитель работодателя, вам очень нужен помощник юриста, но в штатном расписании такой должности нет. Поэтому вы вынуждены брать человека на работу по гражданско-правовому договору.

Ваша задача – объяснить потенциальному работнику преимущества такого вида договора о труде.

7. Составьте сравнительную таблицу (схему) признаков трудового договора и гражданско-правового договора. Основания для сравнения определите самостоятельно. Выполняя работу, помните, что впоследствии вам предстоит эту таблицу (схему) представить и пояснить школьникам 14-летнего возраста на занятиях по обществознанию.

8. Составьте задачу по теме «Отличие трудового договора от гражданско-правового» и представьте обоснованное решение.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» // «Собрание законодательства РФ», 29.07.2002. № 30. Ст. 3032.

Судебная практика

1. Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 года № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса РФ» // «Вестник Конституционного Суда РФ», 2007. № 6.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // «Российская газета», 08.04.2004. № 72.

Тема 6. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Тест

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Временный перевод без согласия работника возможен:
 - а) при несчастном случае на производстве, на срок до двух месяцев
 - б) при переводе на работу более низкой квалификации
 - в) в случае простоя, вызванного производственной аварией
 - г) для замещения временно отсутствующего работника на срок до одного года
2. В каком случае работник должен быть отстранен от работы:
 - а) прошел проверку знаний по охране труда менее чем за неделю до начала работы
 - б) грубо выражался в присутствии коллег по работе
 - в) лишен права на управление транспортным средством
 - г) прошел медицинский осмотр, в соответствии с медицинским заключением работа противопоказана

3. Перевод – это:

- а) изменение трудовой функции
- б) изменение структурного подразделения, если оно указано в трудовом договоре
- в) изменение места расположения работодателя
- г) все вышеперечисленное

4. Если работник не приступил к работе в день начала работы без уважительных причин, то трудовой договор:

- а) заключается заново
- б) продлевается
- в) изменяется
- г) аннулируется

5. Письменное согласие работника необходимо для:

- а) изменения трудовой функции работника, определенной трудовым договором
- б) изменения иных существенных условий договора
- в) перевода работника на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность
- г) для всех вышеперечисленных случаев

6. Изменение оговоренных сторонами условий трудового договора допускается без согласия работника:

- а) только в случае изменения технологических условий
- б) только в случае изменения организационных условий
- в) в обоих указанных выше случаях с предупреждением за один месяц
- г) в обоих указанных выше случаях с предупреждением за два месяца

7. Не являются переводом на другую постоянную работу и не требуют согласия работника, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения иных существенных условий трудового договора:

- а) перемещение работника в той же организации на другое рабочее место
- б) перемещение работника в другое структурное подразделение организации
- в) поручение работы на другом механизме или агрегате
- г) все вышеуказанные случаи

8. Работодатель обязан отстранить от работы сотрудника:

- а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения
- б) прошедшего обучение и проверку знаний в области охраны труда
- в) прошедшего предварительный медицинский осмотр
- г) по требованию самого работника

9. В случае катастрофы, производственной аварии, несчастного случая на производстве работник может быть переведен без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий на срок до:

- а) одного месяца
- б) двух месяцев
- в) трех месяцев
- г) одного года

10. Допустим ли перевод на нижестоящую должность работника, не прошедшего успешно аттестацию:

- а) да, и без его согласия
- б) да, но только его согласия
- в) нет, работник должен быть уволен
- г) нет, работник должен быть направлен на переобучение

Задача 1

Ш. была принята на работу в лечебно-профилактическое учреждение медсестрой. В связи с увеличением количества больных Ш. перевели из хирургического отделения в терапевтическое отделение. Не согласившись с таким переводом, Ш. обратилась в суд. Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

Задача 2

Х., проработавший начальником планово-финансового отдела, был переведен на нижестоящую должность начальника сектора расчетов в связи с приемом на работу на его должность нового специалиста, окончившего финансовый факультет МГУ, прошедшего стажировку за рубежом и имеющего опыт работы по специальности на крупном предприятии – 10 лет, в то время как

Х. имел лишь диплом выпускника филиала Пензенского института экономики и менеджмента и 5 лет стажа в данной организации. Вправе ли работодатель перевести Х. при сложившихся обстоятельствах?

Задача 3

После аварии, произошедшей в литейном цехе завода, на работу туда были временно переведены трое рабочих из цеха сборки готовой продукции. Один из них – Б. отказался работать, заявив, что ничего не знал о предстоящем переводе. Должно ли быть получено согласие работника на такой перевод? Могут ли к Б. быть применены санкции за отказ от работы?

Задача 4

З. работал на металлургическом заводе в течение 25 лет. В январе ему, как и другим работникам цеха, было предложено внести изменения в трудовой договор. В данном цеху завода было установлено новое оборудование, существенно уменьшившее риск получения травм работниками, вследствие чего администрация приняла решение с апреля уменьшить размеры надбавок за опасные условия труда, а также ввести 3-сменный режим работы вместо 2-сменного, чтобы более эффективно использовать новое оборудование. З. отказался от внесения в трудовой договор новых положений. Имеет ли он на это право? Как в этом случае должен поступить работодатель?

Задача 5

Один из цехов завода планируется закрыть для переоборудования на три месяца. В связи с этим перед администрацией завода встал вопрос, как поступить с работниками цеха. Рассматривались различные предложения: отправить работников на время в отпуск без сохранения заработной платы, отправить в ежегодный оплачиваемый отпуск на первый месяц, а потом перевести на оставшееся время в другой цех и так далее. Как должен поступить работодатель чтобы не нарушить ТК РФ?

Задача 6

Электромонтер С. согласно нормативным требованиям должен проходить периодический медосмотр. Переболев гриппом, он вернулся на работу с больничного. В процессе ближайшего медосмотра выяснилось, что в результате заболевания у него временно нарушен ритм сердечной деятельности, на восстановление которого должно уйти примерно один – два месяца. В настоящее время работа с электроустановками ему противопоказана. Начальник

службы охраны труда издал распоряжение о временном прекращении допуска С. к электроустановкам. С. продолжал выходить на работу. Через неделю директор подписал приказ об отстранении С. от работы на месяц до следующего медосмотра. Вправе ли работодатель отстранить работника в данном случае? При отстранении от работы по медицинским показаниям сохраняется ли за работником заработок? Нужно ли оплачивать С. пребывание на работе в течение недели до издания приказа, когда он не мог работать с электрооборудованием?

Практические задания

1. Директор ООО принял решение о переводе нескольких работников организации из одного ее филиала в другой. Как оформить перевод работников, если филиал, в котором будут работать эти сотрудники, расположен в другой местности? Составьте соглашение о переводе, заполните унифицированную форму Приказа о переводе.

2. Составьте схему «Виды переводов на другую работу», отразив в ней классификацию переводов по инициативе сторон трудового договора и третьих лиц, по сроку переводов, по месту переводов.

3. Заполните таблицу «Виды переводов на другую работу», указав в ней следующую информацию:

Вид перевода	Норма ТК РФ	Необходимость согласия работника	Срок перевода	Иные значимые признаки перевода

4. Приведите примеры перевода, перемещения, изменения оговоренных сторонами условий трудового договора.

5. Представьте, что работник организации, в которой вы работаете юристом, явился на работу в нетрезвом состоянии. К вам обратился непосредственный руководитель этого работника с просьбой помочь в отстранении его от выполнения трудовой функции и оформлении соответствующих документов. Ваша задача: составить алгоритм действий в данной ситуации со ссылками на действующее законодательство.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // «Российская газета», 08.04.2004. № 72.

2. Определение Верховного Суда РФ от 18 июня 2010 года № 25-В10-3 по делу о дисциплинарном взыскании за неисполнение приказа директора, поскольку перемещение истцов не является переводом и не требует их согласия // Подборки судебных решений. Правовая база «КонсультантПлюс». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=153116> (дата обращения: 20.03.2018).

3. Определение Пермского краевого суда от 15 июля 2010 года по делу № 33-6073 при решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы // государственная автоматизированная система РФ «Правосудие». URL: http://oblsud.perm.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=96 (дата обращения: 20.03.2018).

Тема 7. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Тест

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Что считается прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

а) заключение договора на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья

б) заключение договора в нарушение постановления судьи и дисквалификации

в) неизбрание на должность

г) ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем

2. В каком случае трудовой договор расторгается по инициативе работодателя:

- а) выход работника на пенсию
- б) истечение срока трудового договора
- в) осуждение работника к наказанию, исключающему возможность продолжения работы
- г) совершение виновных действий работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, влекущих утрату доверия

3. В каком случае трудовой договор расторгается по инициативе работника:

- а) призыв работника на военную службу
- б) призыв работодателя – индивидуального предпринимателя на военную службу
- в) невозможность продолжать работу в связи с зачислением в образовательное учреждение
- г) появление работника в нетрезвом виде

4. По инициативе работодателя не допускается расторжение трудового договора:

- а) в период временной нетрудоспособности
- б) с работником, находящимся в командировке
- в) в период отпуска работника
- г) все вышеперечисленное

5. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут:

- а) в любое время;
- б) только при наличии уважительных причин
- в) только при отсутствии уважительных причин
- г) только с согласия профсоюза

6. Работник должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:

- а) за 3 календарных дня
- б) за 3 рабочих дня
- в) за 14 календарных дней
- г) за 14 рабочих дней

7. Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, перечислены в:

- а) статье 77 ТК РФ
- б) статье 81 ТК РФ
- в) статье 83 ТК РФ
- г) статье 84 ТК РФ

8. Мнение профсоюза учитывается при увольнении работника – члена профсоюза:

- а) за прогул
- б) при несоответствии занимаемой должности по результатам аттестации
- в) в результате разглашения охраняемой законом тайны
- г) в любом случае

9. В период течения испытательного срока при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за:

- а) 3 дня
- б) 5 дней
- в) 14 дней
- г) 30 дней

10. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор:

- а) с руководителем организации
- б) с руководителем и его заместителями
- в) с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером
- г) с руководителем, его заместителями, начальниками отделов и главным бухгалтером

Задача 1

Пенсионер Р., 65-и лет, был принят на работу по срочному трудовому договору на 3 года, но спустя год, 10 мая, написал заявление об увольнении по собственному желанию с 11 мая. Директор указал Р. на обязанность отработать две недели с момента подачи заявления, предусмотренную законом, а также на

необходимость передать дела вновь принимаемому работнику, но пенсионер перестал ходить на работу со следующего дня. Как должен поступить директор в сложившейся ситуации, чтобы соблюсти интересы организации?

Задача 2

Начальник отдела Л. 15 апреля написал заявление о предоставлении отгулов с 16 по 25 апреля за работу во время нахождения на больничном в марте этого года. В подтверждение работы на дому Л. сослался на документы, подписанные им в период больничного (три заключения, подготовленные для выдачи заказчиком). Директор отказался предоставить отгулы и указал начальнику отдела кадров на необходимость предупредить об этом работника с фиксацией пропущенных дней как прогулов. В объяснительной, которую Л. представил при появлении на работе 26 апреля, он еще раз указал на имевшиеся у него отгулы. В итоге, после составления всех необходимых документов Л. был уволен. Обоснованно ли увольнение Л.?

Задача 3

Работник А., ранее возглавлявший первичную профсоюзную организацию на заводе «Зенит» был уволен по п. 2 статьи 81 ТК РФ через год после того, как он перестал быть главой профсоюза. За два месяца до увольнения работодатель предупредил А. о предстоящем увольнении, ему было выплачено выходное пособие, предусмотренное статьей 178 ТК РФ, вакансий, которые мог бы занять А., в новом штатном расписании не оставалось. А. обжаловал увольнение как противоречащее требованиям закона. Какое решение должен вынести суд?

Задача 4

Г. работала врачом станции скорой помощи. 12 июля в организации был издан приказ о сокращении численности штата на 3 единицы, в том числе на одну единицу врача. В связи с сокращением 14 июля Г. была предупреждена о предстоящем увольнении с 14 сентября этого года. Поскольку Г. являлась членом профсоюза, 18 июля состоялось заседание профсоюзного комитета, на котором было вынесено решение дать согласие администрации на увольнение Г. 20 июля указанное решение профкома было передано в администрацию. 14 сентября Г. была уволена по п. 2 статьи 81 ТК РФ. Были ли допущены нарушения при увольнении Г.?

Задача 5

Ф. был принят на работу старшим продавцом магазина с 2-месячным

испытательным сроком. По истечении указанного срока с согласия Ф. испытательный срок продлен еще на один месяц. В течение этого месяца за ненадлежащее исполнение своих обязанностей Ф. был уволен по статье 71 ТК РФ. Законно ли увольнение? Обоснуйте свой ответ.

Задача 6

Д. была уволена за прогул, так как ушла с работы в день, когда работодатель поставил ее в известность о временной приостановке работы. На суде Д. заявила, что уволена необоснованно, так как простой на предприятии был по вине работодателя, она была готова выполнять работу, а сидеть на рабочем месте ничего не делая считает для себя неприемлемым, помимо работы она заочно обучается в вузе и свободное время проводит, готовясь к сессии. Какое решение вынесет в данном случае суд?

Задача 7

Программист ООО «Салют» К. был уволен по пп. «а» п. 6 статьи 81 ТК РФ, так как два дня не появлялся на работе. Программист обратился в суд с требованием о восстановлении на работе. Представитель работодателя представил акты об отсутствии К. на рабочем месте. К., в свою очередь, указал, что работал эти два дня дома, а в трудовом договоре с ним рабочее место не указано. Представитель работодателя настаивал на том, что рабочее место каждого работника обозначено в Правилах внутреннего трудового распорядка ООО «Салют», которые К. отказался подписать, хотя, по словам начальника отдела кадров, неоднократно вызывался в отдел кадров с этой целью. Правомерно ли увольнение К.?

Задача 8

З. работала диспетчером в филиале ОАО «РЖД». По итогам проведенной аттестации она была уволена по п. 3 статьи 81 ТК РФ из-за несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Не согласившись с увольнением, З. обратилась в суд с требованием о восстановлении на работе, выплате заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Свою позицию она обосновала тем, что некоторые работники не проходили аттестацию, но остались на прежних рабочих местах. Представитель ответчика настаивал, что З. была уволена законно, так как показала неудовлетворительные результаты при проверке знаний требований безопасности движения поездов и отказалась от перевода на предложенные ей нижестоящие вакантные должности. Кто из них прав?

Задача 9

Приказом директора кассир Б. была уволена с работы по п. 7 статьи 81 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Б. обратилась в суд с иском об изменении формулировки причины увольнения. В исковом заявлении Б. указала на то, что 14 марта при помещении денежной выручки в сейф обнаружила исчезновение денежных средств. Прибывшие работники полиции признаков хищения денег из сейфа не установили. При проведении инвентаризации кассы была выявлена недостача денежных средств на сумму 50 тысяч рублей. Б. заявила о своей непричастности к исчезновению денег, однако приказом от 15 марта была отстранена от работы. Б. подала заявление об увольнении по собственному желанию с 18 марта, но уволена была по п. 7 статьи 81 ТК РФ, с чем категорически не согласна. Какое решение должен вынести суд?

Практические задания

1. Определите, имеют ли право на получение выходного пособия работники (если – да, то в каком размере), уволенные в связи с:

- отказом от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- сокращением численности и штата;
- утратой доверия к работнику, обслуживающему денежные и товарные ценности;
- поступлением на военную службу;
- соглашением сторон;
- несоответствием занимаемой должности по результатам аттестации;
- отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

2. Заполните таблицу «Основания расторжения трудового договора»:

Основания расторжения договора	Обстоятельства применения	Срок предупреждения	Учет мнения профсоюза	Выходное пособие	Дополнительные льготы и гарантии

--	--	--	--	--	--

3. Изобразите графически схему «Основания прекращения трудового договора и их особенности».

4. Ролевая игра. Группа делится на 2 подгруппы, одна состоит из представителей работодателя, которым надо получить мнение первичной профсоюзной организации на увольнение работницы по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Другая подгруппа – члены профкома организации.

Задание: провести переговоры с учетом норм ст. 373 ТК РФ.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Федеральный закон от 10 января 2003 года № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в РФ» // «Собрание законодательства РФ», 13.01.2003, № 2. Ст. 169.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // «Российская газета», 08.04.2004. № 72.

2. Определение Верховного Суда РФ от 5 февраля 2009 года № 48-В08-14 о направлении на новое рассмотрение дела о восстановлении на работе // Правовая база «КонсультантПлюс». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=168007> (дата обращения: 20.03.2018).

3. Определение Верховного Суда РФ от 10 августа 2012 года № 78-КГ12-10 об удовлетворении заявленного требования о восстановлении на работе, поскольку истец надлежащим образом уведомил работодателя о намерении продолжить трудовые отношения путём отзыва заявления об увольнении // Правовая база «Гарант». URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70129518> (дата обращения: 20.03.2018).

4. Определение Верховного Суда РФ от 4 марта 2010 года № 78-В09-41 о признании увольнения по результатам аттестации обоснованным // Правовая система «Референт». URL: <http://www.referent.ru/7/186270> (дата обращения: 20.03.2018).

5. Определение Верховного Суда РФ от 4 марта 2010 года № 35-В09-11 о признании факта исчезновения средств из сейфа истца недостаточным для вывода о законности его увольнения // Правовая Система «Референт». URL:

Тема 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Тест

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Рабочее время – это:

- а) время, посвященное труду
- б) время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности
- в) время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности и обеденный перерыв внутри рабочего дня
- г) время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени

2. Продолжительность рабочего времени для учащегося в возрасте 15 лет в течение учебного года составляет:

- а) 40 часов в неделю
- б) 35 часов в неделю
- в) 24 часа в неделю
- г) 12 часов в неделю

3. Кто из ниже перечисленных лиц не может быть допущен к ночной работе:

- а) женщина с ребенком 1,5 лет
- б) лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи
- в) инвалид
- г) 17-летний работник

4. В каком случае возможно привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия:

- а) при необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки не была выполнена в срок, если иное может повлечь порчу имущества
- б) с согласия профсоюзного комитета организации

в) для продолжения работы при неявке сменщика, если работа не допускает перерыва

г) при производстве работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих функционирование системы водоснабжения

5. Какой из названных ниже режимов рабочего времени не встречается в ТК РФ:

а) работа с предоставлением выходных дней по скользящему графику

б) ненормированный рабочий день

в) работа с разделением рабочего дня на части

г) работа с разделением обеденного перерыва на две части

6. Чье мнение должен учитывать работодатель при составлении графиков сменности:

а) работника

б) профсоюзного комитета

в) медицинского работника предприятия

г) органов внутренних дел

7. При суммированном учете рабочего времени на предприятии максимальная продолжительность периода учета будет:

а) 1 месяц

б) 3 месяца

в) 1 год

г) 3 года

8. Какой из перерывов не включается в рабочее время:

а) перерыв на обед

б) перерыв для обогрева, для работающих в холодное время на открытом воздухе

в) перерыв для кормления ребенка

г) перерыв для отдыха для рабочих, занятых на погрузочно-разгрузочных работах

9. Максимальная продолжительность ежедневной работы для семнадцатилетнего работника:

а) 8 часов

- б) 7 часов
- в) 4 часа
- г) 2,5 часа

10. Сокращенное рабочее время устанавливается:

- а) по соглашению сторон
- б) в соответствии с законодательством
- в) по инициативе работодателя
- г) по инициативе работника

Задача 1

Сотрудница компании С. опоздала на работу на один час в связи с чем работодателем на нее было наложено дисциплинарное взыскание – выговор. С. обратилась в суд и оспорила действия работодателя, указывая на то, что в предыдущий день она задержалась на работе по просьбе работодателя до 2 часов ночи, так как в ее трудовом договоре есть условие о ненормированном рабочем дне. Приехав домой около 3 часов ночи, она просто физически не успевала к 8 часам утра следующего дня на работу, так как ей еще надо было собрать ребенка в детский сад. Какое решение вынесет суд?

Задача 2

Бухгалтер М., трудовой договор с которой включает условие о ненормированном рабочем дне, была трижды привлечена к работе за пределами рабочего дня в течение января месяца для подготовки отчета в Фонд социального страхования, в феврале и марте – ни разу, а в апреле – вызвана на работу в воскресенье 15 апреля, так как последний день для сдачи отчета в положенные сроки – понедельник 16 апреля. М. отказалась выйти на работу в воскресенье, указав на то, что в этот день у нее день рождения ребенка. Работодателем ей был объявлен выговор. М. считала, что действия работодателя незаконны, так как она уже трижды за последние 3 месяца привлекалась к работе за пределами рабочего дня, установленного для работников организации Правилами внутреннего трудового распорядка. Кто прав: работник или работодатель и почему?

Задача 3

Работники муниципального учреждения приглашены на субботник, который был объявлен по инициативе администрации города в связи с

предстоящим празднованием Дня народного единства. Часть работников не пришла на субботник, в связи с чем была лишена 30 % премии за эффективность и высокое качество труда, предусмотренной Положением о премировании муниципального учреждения. Эти работники посчитали действия работодателя незаконными. Другая часть работников – вышедшие на субботник – получили заработную плату в полном объеме, но они настаивали на выплате дополнительного вознаграждения за работу на субботнике. Оцените позицию работодателя и обеих групп работников с правовой точки зрения.

Задача 4

Л. была принята на работу на должность секретаря-референта с 8-часовым рабочим днем. Через полгода Л. написала заявление с просьбой установить ей неполный рабочий день в связи с беременностью. Директор в просьбе отказал, ссылаясь на соглашение сторон об условиях трудового договора, заключенного полгода назад, и на необходимость в пребывании секретаря-референта на работе в течение всего рабочего дня. Правомерны ли действия директора?

Задача 5

В Правилах внутреннего трудового распорядка ООО «Финанс» присутствует следующий пункт: «Работники, опоздавшие на работу, должны отработать период отсутствия в нерабочее время в течение недели, в противном случае они подлежат увольнению за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей». Соответствует ли данное требование закону?

Задача 6

Начальник отдела попросил работников остаться для выполнения срочной работы после окончания рабочего дня. Работники согласились, но на следующий день обратились к директору с требованием об оплате сверхурочной работы. Директор, указав на отсутствие приказа о привлечении к сверхурочной работе, отказал. Прав ли он?

Задача 7

В организации трудятся десять работников, из них трое: инвалид, 17-летний работник и женщина – мать двухлетнего ребенка. Каждому из троих приказом работодателя установлена 35-часовая рабочая неделя с соответствующим сокращением заработной платы. Работники обратились к работодателю с просьбой об установлении 40-часовой рабочей недели, чтобы не

терять в зарплате по сравнению с остальными сотрудниками организации. Проанализируйте ситуацию с правовой точки зрения.

Практические задания

1. Составьте таблицу «Виды рабочего времени». Ответ обоснуйте, ссылаясь на соответствующие нормативные правовые акты.

2. Составьте кроссворд по теме «Рабочее время», отразив в нем вопросы режимов рабочего времени, видов рабочего времени, особенностей сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня, особенностей рабочего времени отдельных категорий работников.

3. Изучив статьи ТК РФ, заполните таблицу «Общая характеристика сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и праздничные дни», указав в ней определение, допустимую продолжительность, наличие согласия работника, иные условия.

4. Проведите анализ содержания приказа о привлечении к сверхурочной работе, предложенного преподавателем, найдите ошибки в его оформлении и содержании.

5. Сравните сокращенное и неполное рабочее время, выделите различия между этими двумя видами рабочего времени (не менее 6 – 7 позиций).

№	Сравниваемая позиция	Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время
1.	Инициатива установления	Закон	Сторона трудового правоотношения
2.	...		
...			

6. Укажите, какие виды рабочего времени (нормальное, сокращенное, неполное) могут быть установлены следующим категориям работников:

- офис-менеджер (имеет ребенка 7 лет);
- врач-стоматолог;
- юрисконсульт государственного унитарного предприятия;
- специалист службы занятости населения;
- вахтер, являющийся инвалидом III группы;
- машинист буровой установки, занятый на подземных горных работах;

- водитель автобуса;
- курьер (16 лет).

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Письмо Роструда от 07 июня 2008 года № 1316-6-1 «О работе в режиме ненормированного рабочего дня» // «Учет. Налоги. Право» — «Официальные документы», 29.07.2008. № 27, Бюллетень «Официальные документы в образовании», август 2008. № 22.
3. Письмо Роструда от 19 апреля 2010 года № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» // Бюллетень «Официальные документы в образовании», июль 2010, № 21.

Тема 9. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Тест 1

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем составляет:
 - а) 3 календарных дня
 - б) 3 рабочих дня
 - в) 5 рабочих дней
 - г) 5 календарных дней
2. Что не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск:
 - а) время вынужденного прогула
 - б) время отпуска по уходу за ребенком
 - в) время административного отпуска (отпуска без сохранения заработной платы) более 7 дней в течение года
 - г) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медосмотр не по своей вине
3. Кому из перечисленных лиц по их просьбе ежегодный отпуск должен предоставляться до истечения полугода с начала работы:

- а) работнику, жена которого находится в отпуске по беременности и родам
- б) работнику, не достигшему возраста 21 года
- в) работнику, премированному за перевыполнение норм труда
- г) работнику, окончившему курсы повышения квалификации

4. Можно ли заменить ежегодный отпуск денежной компенсацией:

- а) да, можно – по письменному заявлению работника
- б) нет, нельзя, даже если работник просит об этом
- в) можно при суммировании отпусков за два года работы
- г) можно, но только часть, превышающую 28 календарных дней

5. В каком случае работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по просьбе работника:

- а) работнику-пенсионеру на срок до двух месяцев
- б) в случае рождения ребенка в семье родственников
- в) в случае регистрации брака родственников
- г) работнику, допущенному к вступительным испытаниям в вуз

6. Включаются ли в отпуск нерабочие праздничные дни:

- а) нет, не включаются
- б) да, включаются
- в) да, включаются, но не оплачиваются
- г) да, включаются, но не более 2 дней за весь период отпуска

7. Укажите продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетнего работника:

- а) 28 календарных дней
- б) 30 календарных дней
- в) 31 календарный день
- г) 35 календарных дней

8. Режим рабочего времени и времени отдыха является:

- а) обязательным условием трудового договора
- б) дополнительным условием трудового договора;
- в) обязательным условием трудового договора, если он отличается от общих правил, установленных работодателем
- г) всем вышеперечисленным

9. Дополнительные оплачиваемые ежегодные отпуска:

- а) предоставляются только вместе с основным ежегодным отпуском
- б) предоставляются не ранее 3 месяцев после окончания основного ежегодного отпуска
- в) берутся работником в любое удобное время по соглашению с работодателем
- г) не предоставляются государственным и муниципальным служащим

10. К гарантиям права на отпуск относятся:

- а) сохранение заработной платы
- б) сохранение рабочего места
- в) невозможность увольнения по инициативе работодателя в период отпуска
- г) все вышеперечисленное

Тест 2

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении:

- а) не менее 11 месяцев непрерывной работы
- б) не менее 6 месяцев непрерывно работы
- в) не менее 9 месяцев непрерывной работы

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

- а) не более двух часов и не менее 25 минут
- б) не более двух часов и не менее 30 минут
- в) в законодательстве не установлены границы перерыва для отдыха и питания

3. Действующим трудовым законодательством предусмотрено количество праздничных дней:

- а) 9 дней
- б) 13 дней
- в) 14 дней

4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:

- а) не менее 42 часов
- б) не менее 41 часа;
- в) не менее 40 часов.

5. Отзыв работника из отпуска:

- а) невозможен
- б) возможен в случае производственной необходимости
- в) возможен по соглашению с работником

6. При разделении отпуска на части, одна из частей этого отпуска должна быть:

- а) не менее 14 календарных дней
- б) не менее 14 рабочих дней
- в) не более 14 дней

7. Лицо, работающее по договору на условиях совместительства:

- а) имеет право на отпуск продолжительностью 28 календарных дней
- б) не имеет права на отпуск, так как использует его по основному месту работы
- в) имеет право на отпуск продолжительностью 14 календарных дней

8. Удлиненный отпуск – это:

- а) дополнительный отпуск
- б) основной ежегодный отпуск
- в) отпуск без сохранения заработной платы

9. Какими нормативными актами определяется максимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем:

- а) ТК РФ
- б) коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка
- в) социально-партнерскими соглашениями

10. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- а) по письменному требованию работника
- б) по инициативе работодателя
- в) по семейным обстоятельствам (уважительным причинам) по согласованию между работником и работодателем

Задача 1

Возвратившись из ежегодного отпуска, П. попросила продлить ей отпуск, так как во время пребывания в санатории ее дочь – школьница проболела неделю, о чем имеется медицинская справка, а она ухаживала за ней. Как следует поступить работодателю?

Задача 2

И. является работником столовой, в которой кроме нее работает еще 20 человек. В начале года по согласованию с работниками был составлен график отпусков на следующий год. В соответствии с графиком И. полагался очередной отпуск с 20 марта. 1 марта И. была письменно предупреждена начальником отдела кадров о том, что с 20 марта она должна убыть в отпуск. 15 марта ей были выплачены отпускные. Однако 19 марта И. обратилась к руководству столовой с заявлением, в котором просила перенести ее очередной отпуск на более позднее время (на начало осени). Законна ли просьба И.? Допускается ли перенесение очередного отпуска и в каких случаях?

Задача 3

М. обратился к директору организации с заявлением о предоставлении ему 5 дней отпуска без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака. Директор согласился предоставить М. отпуск без сохранения заработной платы лишь на 2 дня, предшествующих регистрации брака. При этом пояснил, что предоставление отпуска без сохранения заработной платы является правом, а не обязанностью работодателя. Правомерны ли действия директора?

Задача 4

Н. обратилась к директору с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на 15 первых дней сентября в связи с необходимостью провожать и встречать из школы дочь-первоклассницу. В этом Н. было отказано «по причине невозможности предоставления работникам

административных отпусков продолжительностью более 7 дней, установленной коллективным договором, действующим в организации». Прав ли директор?

Задача 5

Г., работник ОАО «Щит», отказался от отпуска за истекший год работы. В следующем году он хочет использовать отпуска за оба года сразу. Нет ли нарушения в том, что работодатель не предоставил работнику отпуск в прошлом году? Должна ли организация по заявлению работника предоставить ему отпуск сразу за весь неиспользованный период?

Задача 6

Работник коммерческой фирмы С. отгулял 21 календарный день из положенных ему 28 дней отпуска. Оставшуюся часть отпуска С. просит предоставлять ему по одному дню – каждую пятницу. Имеет ли возможность работодатель удовлетворить просьбу С.? Аргументируйте свой ответ, ссылаясь на статьи закона.

Задача 7

Работающий пенсионер К. написал заявление о предоставлении ему дополнительного неоплачиваемого отпуска продолжительностью 2 недели, однако работодатель отказал в предоставлении отпуска в указанный работником период. К., не согласившись с отказом, ушел в отпуск и впоследствии был уволен за прогул. Законно ли увольнение?

Практические задания

1. Проанализируйте ситуацию: работодатель предоставляет дополнительный отпуск работникам продолжительностью 7 календарных дней, мотивируя это положениями ст. 117 ТК РФ. Работники настаивают на увеличении продолжительности данного отпуска в связи с тем, что по результатам специальной оценки условий труда их рабочие места признаны относящимися к группе 3.3. Кто из них прав? Аргументируйте свою позицию.

2. Рассчитайте общую продолжительность всех отпусков работника, трудящегося в Норильске, занятого на горнодобывающих работах в качестве машиниста буровой установки, с учетом того, что на предприятии действует коллективный договор, предусматривающий предоставление дополнительного отпуска за стаж работы в организации из расчета 1 день за год работы, но не более 20 дней.

3. Группа делится на 4 подгруппы. Первая группа – составляет вопросы предполагаемых клиентов относительно условий их времени отдыха (несовершеннолетнего подростка, матери с двумя детьми, отца, воспитывающего ребенка-инвалида). Вторая группа отвечает на вопросы несовершеннолетнего подростка. Третья группа – на вопросы матери с двумя детьми. Четвертая группа – на вопросы отца, воспитывающего ребенка-инвалида.

4. Составьте презентацию «Время отдыха профессионального спортсмена».

Нормативные правовые акты и нормативные договоры

1. Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (пересмотренная в 1970 году) // «Собрание законодательства РФ», 05.07.2010. № 27. Ст. 3423.

2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

3. Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» // «Собрание законодательства РФ», 01.12.2008. № 48. Ст. 5618.

4. Письмо Роструда от 01 июня 2012 года № ПГ/4629-6-1 «О продлении отпуска в случае ухода за больным членом семьи» // Правовая система «Гарант». URL: <http://base.garant.ru/70203394> (дата обращения: 20.03.2018).

Судебная практика

1. Решение Верховного Суда РФ от 26.01.2017 № АКПИ16-1035 «О признании недействующим абзаца первого п. 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20» // Правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_213413/ (дата обращения: 20.03.2018).

Тема 10. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Тест 1

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Что включается в понятие оплаты труда:

- а) должностной оклад работника
- б) должностной оклад и премии, выплачиваемые работнику
- в) должностной оклад, премии, доплаты и надбавки компенсационного характера
- г) должностной оклад, премии, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера

2. Не относится к государственным гарантиям по оплате труда работников, закрепленных в ТК РФ:

- а) установление МРОТ
- б) установление пределов удержаний из заработной платы
- в) величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации
- г) сроки выплаты заработной платы

3. В каком варианте возможна выплата заработной платы по ТК РФ:

- а) 80 % в денежной форме, остальное – в натуральной
- б) 50 % в денежной форме, остальное – в натуральной
- в) в форме обязательств по выплате в повышенном размере, но в более поздние сроки
- г) в форме предоставления скидок на покупку автомобиля

4. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана в следующем случае:

- а) из-за счетной ошибки
- б) при простое по вине работника
- в) из-за неправильного применения подзаконного нормативного акта
- г) при излишней выплате в связи с неправомерными действиями работника, установленными судом

5. Может ли работник приостановить работу при задержке выплаты заработной платы:

- а) да, если это государственный служащий
- б) не может
- в) да, если задержка более 15 дней при условии письменного извещения работодателя
- г) да, в период чрезвычайного положения

6. В каком случае работник имеет право на гарантии и компенсации, предоставляемые ТК РФ лицам, совмещающим работу с обучением:

- а) работник направлен на обучение по распоряжению работодателя
- б) работник обучается в вузе, имеющем государственную аккредитацию
- в) работник обучается одновременно в двух образовательных учреждениях
- г) работник впервые получает образование данного уровня, причем в вузе, имеющем государственную аккредитацию

7. В каком размере оплачивается труд работника при невыполнении им норм труда по вине работодателя:

- а) не менее 100 % зарплаты пропорционально отработанному времени
- б) не менее $\frac{2}{3}$ зарплаты пропорционально отработанному времени
- в) не менее $\frac{2}{3}$ оклада пропорционально отработанному времени
- г) не менее $\frac{1}{2}$ оклада пропорционально отработанному времени

8. В перечень расходов, в обязательном порядке возмещаемых командированному работнику, не входит:

- а) расходы на проезд к месту командировки
- б) расходы на проезд по городу — месту командировки
- в) расходы по найму гостиницы
- г) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства

9. При привлечении работника к исполнению государственных или общественных обязанностей работодатель обязан:

- а) освободить работника от работы
- б) освободить работника от работы и сохранить за ним место работы
- в) освободить работника от работы, сохранить за ним место работы и средний заработок
- г) освободить работника от работы, сохраняя за ним место работы и оклад

10. Каким образом не может оплачиваться сверхурочная работа:

- а) за первые два часа в полуторном размере, далее — в двойном
- б) за первые два часа в полуторном размере, далее — без изменения
- в) за первые два часа в двойном размере, далее — в тройном
- г) за первые два часа в двойном размере, далее — без изменения

Тест 2

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Выплата заработной платы осуществляется:

- а) не реже раза в неделю
- б) не реже, чем каждые полмесяца
- в) один раз в месяц
- г) по достижении определенного результата

2. Предусмотрено ли предоставление отпусков для сдачи выпускных экзаменов с сохранением среднего заработка для работников, обучающихся в вечерней (сменной) школе:

- а) да, если они обучаются без удовлетворительных оценок
- б) да
- в) нет
- г) нет, за исключением несовершеннолетних работников

3. Укажите лишнее условие для предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, лицу, совмещающему работу с обучением:

- а) образование соответствующего уровня получается впервые
- б) работник направлен на обучение работодателем
- в) учебное заведение имеет государственную аккредитацию
- г) работник – студент не имеет академической задолженности

4. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- а) отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением
- б) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу

- в) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу
- г) во всех перечисленных случаях

5. Должен ли работодатель перед сокращением работника предложить ему другую вакантную должность в организации:

- а) да, должен предложить работу, соответствующую квалификации работника
- б) да, должен предложить все вакансии (в том числе нижеоплачиваемую работу)
- в) да, должен, если у работника не имеется дисциплинарных взысканий
- г) нет, не должен

6. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ может быть установлен:

- а) федеральным законом
- б) законом субъекта РФ
- в) региональным соглашением
- г) коллективным договором

7. Сроки расчета при увольнении работника:

- а) за 7 дней до увольнения
- б) за 3 дня до увольнения
- в) в день увольнения
- г) через 3 дня после увольнения

8. Кто из ниже перечисленных работников имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения штата в организации:

- а) многодетный работник
- б) работник – единственный кормилец в семье
- в) работник, повышающий квалификацию по направлению работодателя
- г) работник с более высокой производительностью труда

9. Удержания из заработной платы могут осуществляться в случаях, предусмотренных:

- а) социально-партнерским соглашением
- б) трудовым договором
- в) федеральным законом

г) приказом работодателя

10. Укажите период времени, на который предоставляется учебный отпуск с сохранением заработка при сдаче итоговых государственных экзаменов работником, оканчивающим вуз или техникум:

- а) 15 календарных дней
- б) один месяц
- в) два месяца
- г) четыре месяца

Задача 1

Две работницы В. и Д. были приняты на работу на одинаковые должности 3 года назад сразу после окончания вуза. У В. есть маленький ребенок и она трижды в течение года уходила на больничный. Д. на больничном не была ни разу. По окончании календарного года в соответствии с приказом работодателя работникам была выплачена премия в размере среднего месячного заработка за истекший год. Премия, начисленная В. оказалась на 15 % меньше, чем премия Д... В. считает это дискриминацией, так как им с Д. положены равные оклады согласно действующего в организации штатного расписания. Права ли В.?

Задача 2

Семнадцатилетний С. обучается без отрыва от производства в выпускном классе вечерней школы. Работодатель не предоставил ему сокращенного рабочего дня в связи с учебой, ссылаясь на то, что для него как несовершеннолетнего уже установлен сокращенный рабочий день. Прав ли работодатель?

Задача 3

По просьбе группы работников профком обратился к директору предприятия с предложением установить повышенную на 20 % оплату труда работникам, выходящим в вечернюю смену. Директор ответил, что не возражает, но должен проконсультироваться с главным бухгалтером организации. Главный бухгалтер сказал, что это невозможно, так как в ТК РФ предусмотрена только повышенная оплата труда работников, выходящих в ночную смену. Прав ли главный бухгалтер?

Задача 4

Ж., работающая на фабрике на условиях неполного рабочего времени (по 4 часа в день), при уходе в отпуск получила отпускные в сумме ниже МРОТ. Считая, что работодатель нарушил ее права, предусмотренные ТК РФ, она потребовала увеличить ей отпускные. После отказа, Ж. обратилась в суд. Какое решение примет суд?

Задача 5

В ОАО «Вымпел» трудятся 5 диспетчеров, продолжительность смены каждого – 12 часов, для диспетчеров в организации введен суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом в один год. В некоторые месяцы у каждого из работников получается отработано от 158 до 162 часов вместо месячной нормы часов по рабочему календарю 168 – 172. В каком размере работодатель должен выплачивать им заработную плату: полностью или за вычетом оплаты неотработанных часов?

Задача 6

К. поступил на заочное отделение вуза с целью получения высшего юридического образования, это было условием оставления его на работе в процессе сокращения численности работников фирмы. Получив справку-вызов на первую сессию, К. предъявил ее работодателю вместе с заявлением о предоставлении оплачиваемого учебного отпуска. Директором фирмы ему в этом было отказано по причине того, что у К. уже имеется одно высшее образование – строительное. Соответствуют ли закону доводы директора?

Задача 7

Щ. был направлен на курсы повышения квалификации, при этом стоимость 2-месячного обучения была удержана из премии работника за два месяца. Оклад Щ. был выплачен полностью. На его обращение директор объяснил, что премия ему фактически была выплачена, но в натуральной форме – через оплату обучения. Работник с этим не согласился, настаивая на выплате премии в полном размере. Правомерны ли требования Щ.?

Задача 8

Работник больницы Т. трудился в данном лечебном учреждении как по основному месту работы, так и по совместительству. Проработав год, он был направлен на учебу с отрывом от работы. Так как ТК РФ предполагает выплату

в период учебы работнику среднего заработка, Т. была выплачена сумма, эквивалентная заработной плате по основной должности. Он потребовал компенсировать ему и утраченный на время обучения заработок за работу по совместительству. Законны ли требования Т.?

Задача 9

Ф., работая завхозом предприятия по переработке сельхозпродукции, одновременно обучается на заочном отделении техникума, находящегося в соседней области. Перед началом сессии он обратился к директору с заявлением об оплате проезда к месту учебы и обратно. Обязан ли работодатель оплатить проезд Ф.?

Задача 10

М., работающий в ООО «Аскорд», обучается в вузе на заочном отделении. Его учебный отпуск совпал с майскими праздниками (1 и 9 мая), в связи с чем М. предупредил своего непосредственного руководителя, что выйдет на работу на два дня позднее даты, указанной в справке-вызове, выписанной вузом, так как в соответствии со статьей 120 ТК РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Руководитель предупредил М., что в этом случае он будет считаться прогулявшим два рабочих дня. Чья позиция соответствует закону?

Практические задания

1. Рассчитайте фактический размер часовой ставки МРОТ, исходя из значения месячного МРОТ, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в последней редакции.

2. Проанализируйте ситуацию: работодатель, проводя индексацию оплаты труда в организации, исходил из 5 % официально установленного темпа инфляции за предшествующий год и, учитывая разный вклад работников в повышение экономических показателей деятельности организации, установил приказом повышение оплаты труда работникам, отмеченным за высокое качество работы, на 10 %, а остальным работникам – на 5 %. Часть работников выразила недовольство. Прав или нет работодатель? Аргументируйте свою позицию.

Нормативные правовые акты и нормативные договоры

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Федеральный закон РФ от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // «Собрание законодательства РФ», 26.06.2000. № 26. Ст. 2729.

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018 – 2020 годы // «Российская газета», 05.02.2018. № 24 (7487).

Тема 11. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Тест 1

возможно несколько вариантов ответа на вопросы, отмеченные звездочкой

1. Правила внутреннего трудового распорядка – это:

а) нормативный акт, устанавливающий правила поведения работников на конкретном предприятии в соответствии с нормами федеральных законов и законов субъектов РФ

б) нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

в) правоприменительный акт, устанавливающий график работы и очередность отпусков работников соответствующей организации

г) нормативный акт, регламентирующий взаимные обязательства, взятые на себя сторонами социального партнерства в целях улучшения эффективности труда и повышения уровня социальных гарантий

2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

а) работодателем

б) работодателем и работниками в лице профсоюза

в) работодателем с учетом мнения профсоюза

г) работодателем с учетом мнения примирительной комиссии

3. Перечень мер поощрения за труд, установленный ТК РФ:

- а) является исчерпывающим
- б) может дополняться, но только федеральным законом
- в) может быть дополнен законами и подзаконными актами субъектов РФ
- г) может быть расширен любым работодателем в Правилах внутреннего трудового распорядка

4. К дисциплинарным взысканиям, предусмотренным ТК РФ относятся * :

- а) понижение в классном чине
- б) выговор
- в) строгий выговор
- г) замечание

5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано * :

- а) в суд
- б) в государственную инспекцию труда
- в) в комиссию по трудовым спорам
- г) в профсоюзные органы

6. Дисциплинарное взыскание действует:

- а) в течение месяца
- б) в течение трех месяцев
- в) в течение полугода
- г) в течение года

7. При наложении дисциплинарного взыскания:

- а) обязательно наличие письменного объяснения работника
- б) непредставление работником объяснения не является препятствием к наложению взыскания
- в) обязательны письменные объяснения работника и его непосредственного руководителя
- г) письменное объяснение не обязательно, если есть решение государственного инспектора труда

8. Можно ли применить два дисциплинарных взыскания за совершение одного дисциплинарного проступка:

- а) нет
- б) можно

- в) можно, но только в случае исключительной тяжести проступка
- г) можно, но только если работник совершал действия, за которые предусмотрена уголовная ответственность

9. По чьей инициативе дисциплинарное взыскание может быть снято с работника досрочно * :

- а) по инициативе самого работника
- б) по инициативе его коллег по работе
- в) по инициативе непосредственного руководителя
- г) по инициативе профсоюза

10. В течение какого периода со дня обнаружения проступка может быть применено дисциплинарное взыскание за его совершение:

- а) трех дней
- б) месяца
- в) шести месяцев
- г) двух лет

Тест 2

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Кто обязан создавать условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда:

- а) работники
- б) профсоюзный орган
- в) государственные инспекторы труда
- г) работодатель

2. Дисциплина труда работников – это:

- а) подчинение работника требованиям работодателя, имеющим отношение к трудовой деятельности
- б) выполнение приказов вышестоящего руководства
- в) обязательное подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договорами
- г) отсутствие беспорядка на рабочем месте

3. Правила внутреннего трудового распорядка являются:

- а) коллективным договором
- б) соглашением
- в) локальным нормативным актом
- г) законом

4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники в соответствии с ТК РФ могут быть:

- а) представлены к государственным наградам
- б) повышены в должности
- в) отправлены на пенсию досрочно
- г) переведены в вышестоящую организацию

5. Дисциплинарные взыскания могут устанавливаться:

- а) только ТК РФ
- б) ТК РФ, иными федеральными законами и положениями о дисциплине
- в) ТК РФ и законами субъектов РФ
- г) ТК РФ и отраслевыми соглашениями

6. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующее дисциплинарное взыскание:

- а) штраф
- б) лишение гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ
- в) удержание из заработной платы
- г) замечание

7. Относится ли перевод на нижеоплачиваемую работу к дисциплинарным взысканиям:

- а) да
- б) да, при получении согласия работника
- в) да, при получении согласия профсоюза
- г) нет

8. Порядок применения дисциплинарных взысканий определен в:

- а) статье 191 ТК РФ
- б) статье 193 ТК РФ
- в) статье 203 ТК РФ
- г) статье 208 ТК РФ

9. Может ли дисциплинарное взыскание быть применено к работодателю:

- а) да
- б) да, но только с согласия федеральной инспекции труда
- в) да, но только по решению суда
- г) нет

10. Может ли работнику, на которого наложено дисциплинарное взыскание, быть перенесен отпуск на зимнее время:

- а) да
- б) да, если другие работники организации не имеют дисциплинарных взысканий
- в) да, если у работника нет детей до 14 лет
- г) нет

Задача 1

Работодатель Б. издал приказ, согласно которому работники агрофирмы обязаны: приходить на работу без опозданий; носить специально выдаваемую униформу; пройти обряд крещения в течение 3 месяцев после издания приказа (в случае, если работник не является крещеным); иногда посещать храм после окончания рабочего дня; покупать продукцию, производимую агрофирмой по сниженным расценкам; ежегодно проходить диспансеризацию. Какие из требований работодателя являются правомерными, а какие нет? Аргументируйте Вашу позицию, ссылаясь на закон.

Задача 2

В коллективном договоре организации предусмотрены дополнительные меры поощрения (почетные звания: «лучший работник года», «золотые руки», «эталонный мастер») и меры воздействия на нарушителей трудовой дисциплины (перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, предоставление отпуска в зимнее время). Законны ли данные положения коллективного договора?

Задача 3

Работник А. опоздал на работу на полчаса, как он указал в объяснительной — в связи с пробками на дороге, работница В. опоздала на час, сообщив своему начальнику отдела, что записана в парикмахерскую. А. был

объявлен выговор, а В. вообще не привлечена к дисциплинарной ответственности. А. обратился в суд с исковым заявлением об отмене выговора, так как считал несправедливым наложение дисциплинарного взыскания только на него одного. Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

Задача 4

Н. работал слесарем на автопредприятии. 10 июля он был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за отсутствие 8 июля на рабочем месте в течение 2 часов. Указанное взыскание Н. не обжаловал. 16 августа Н. отсутствовал на рабочем месте в течение 3 часов без уважительных причин. 18 августа приказом директора Н. был уволен по п. 5 статьи 81 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Н. обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. Какое решение должен принять суд? Почему?

Задача 5

Парикмахер салона красоты «Лесная фея» П. иногда работала, не переодеваясь в униформу с символикой фирмы. Директор салона неоднократно указывала ей на необходимость носить форму, мотивируя это тем, что данная обязанность работников зафиксирована в Правилах внутреннего трудового распорядка фирмы. Тем не менее П. снова появилась на рабочем месте без формы, после чего ей был объявлен выговор. Вправе ли директор была применить к П. дисциплинарное взыскание?

Задача 6

Работник компьютерной фирмы Х. подал заявление с просьбой о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы за 15 минут до конца рабочего дня. На следующий день Х. не вышел на работу. Был составлен акт об отсутствии его на рабочем месте. На следующий за этим день Х. появился на работе, представив справку о сдаче крови в предыдущий день. Можно ли привлечь данного работника к дисциплинарной ответственности? Правомерно ли поведение работника?

Задача 7

Продавец магазина Н. вышла из отпуска на 4 дня позже срока. В свое оправдание она заявила, что во время отпуска брала больничный на 4 дня и поэтому решила, что отпуск ей должен быть продлен, при этом она предъявила больничный лист. Можно ли привлечь Н. к дисциплинарной ответственности за несвоевременное уведомление об этом факте работодателя?

Задача 8

В. работает в организации секретарем, хотя в документах ее личного дела есть копия свидетельства об окончании бухгалтерских курсов. В конце года, когда заболел один из бухгалтеров и была необходимость срочно подготовить годовой отчет, В. временно перевели на должность бухгалтера на один месяц в связи с производственной необходимостью. В работе она допустила ряд ошибок, и именно из-за нее годовой отчет не был сдан вовремя. Можно ли уволить В. за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей или следует объявить выговор?

Задача 9

Ж. проработал на предприятии 8 месяцев до совершения дисциплинарного проступка – появления на работе в нетрезвом виде и прогула на следующий день после этого. После выхода Ж. на работу и взятия у него объяснения, в котором он указал, что в тот день был сильно расстроен разрывом отношений с женой, которая подала на развод, поэтому и пришел на работу в нетрезвом виде, директором было принято решение об увольнении Ж. по пп. «б» п. 6 статьи 81 ТК РФ. Ж. был уволен, причем – несмотря на его письменное заявление с просьбой предоставить возможность отгулять отпуск до увольнения – уволили его со следующего дня, а вместо отпуска выплатили денежную компенсацию. Правомерны ли действия работодателя?

Задача 10

Преподаватель труда и завхоз средней общеобразовательной школы во время ссоры, произошедшей у них на перемене между уроками, ругая друг друга, многократно употребляли нецензурные слова. Сцена происходила на глазах у школьников младших классов. После выяснения всех обстоятельств дела директором школы было принято решение уволить указанных работников по п. 8 статьи 81 ТК РФ. Уволенные обратились в суд, считая что их права нарушены, и они должны быть восстановлены на работе. Какое решение будет вынесено судом?

Практические задания

1. Составьте схему «Порядок применения дисциплинарных взысканий».
2. Выделите основные отличия специальной дисциплинарной ответственности в сравнении с общей.

3. Составьте глоссарий по теме «Дисциплина труда».

4. Подготовьте проекты следующих документов:

- акт о нахождении работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения;
- докладная записка непосредственного руководителя о факте нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения;
- приказ об отстранении работника от работы в связи с тем, что он находится на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения;
- объяснение работника.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Федеральный закон от 8 марта 2011 года № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» // «Собрание законодательства РФ», 14.03.2011. № 11. Ст. 1504.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // «Российская газета», 08.04.2004. № 72.
2. Определение Верховного Суда РФ от 29 октября 2009 года № 5-В09-110 по делу о защите трудовых прав и взыскании денежной компенсации морального вреда // Правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=211997> (дата обращения: 20.03.2018).
3. Определение Верховного Суда РФ от 20 июля 2012 года № 19-КГ12-5 о признании незаконным предписание государственного инспектора труда о возложении обязанности выплатить дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни // Правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=294504> (дата обращения: 20.03.2018).

Тема 12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Тест 1

возможно несколько вариантов ответа на вопросы, отмеченные звездочкой

1. Должны ли стороны доказывать размер причиненного ущерба:

- а) да
- б) нет
- в) работодатель — да, работник — нет
- г) работник — да, работодатель — нет

2. В каком случае наступает материальная ответственность стороны трудового договора:

- а) за причинение работодателем ущерба работнику
- б) за причинение работником ущерба имуществу работодателя
- в) за причинение одной стороной трудового договора ущерба другой стороне в результате виновного противоправного поведения
- г) за причинение работником в процессе труда вреда третьим лицам

3. Работодатель обязан возместить работнику не полученный заработок * :

- а) если работник переведен на другую работу
- б) если работодателем внесена в трудовую книжку неправильная формулировка причины увольнения
- в) если работник был отстранен от работы как не прошедший медкомиссию
- г) если работодатель задержал выдачу трудовой книжки после увольнения работника

4. В каком объеме возмещается моральный вред, причиненный работнику, если стороны трудового договора не пришли к соглашению:

- а) в размере, установленном судом независимо от имущественного ущерба
- б) в размере, установленном судом в зависимости от размера причиненного имущественного ущерба
- в) в размере, установленном судом в зависимости от заключения государственной инспекции труда

г) в размере, установленном судом в зависимости от заключения профсоюзной организации

5. Как исчисляется размер ущерба, причиненного имуществу работника работодателем:

- а) по рыночной стоимости имущества на день причинения ущерба
- б) по рыночной стоимости имущества на день возмещения ущерба
- в) по остаточной стоимости
- г) по расценкам, установленным в мастерских по ремонту данного вида имущества

6. Каков размер денежной компенсации, выплачиваемой работодателем за нарушение сроков выплаты зарплаты работнику:

- а) 1/150 ключевой ставки ЦБ от не выплаченной вовремя суммы
- б) 1/300 ключевой ставки ЦБ от не выплаченной вовремя суммы
- в) 1/150 ключевой ставки от не выплаченной вовремя суммы за каждый день задержки
- г) 1/300 ключевой ставки ЦБ от не выплаченной вовремя суммы за каждый день задержки

7. Сколько дней предоставлено работодателю на рассмотрение заявления работника о возмещении ущерба:

- а) 3 дня
- б) 7 дней
- в) 10 дней
- г) 1 месяц

8. В каком размере работник обязан возместить ущерб, причиненный работодателю:

- а) прямой действительный ущерб
- б) прямой действительный ущерб и неполученные доходы
- в) прямой действительный ущерб, неполученные доходы и моральный вред
- г) прямой действительный ущерб и моральный вред

9. Что не относится к обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работника:

- а) непреодолимая сила
- б) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению условий для хранения имущества, вверенного работнику
- в) хищение имущества работодателя в течение обеденного перерыва, когда работника не было на рабочем месте
- г) нормальный хозяйственный риск

10. Имеет ли право работодатель отказаться от взыскания ущерба, причиненного работником:

- а) да, имеет
- б) нет, не имеет
- в) да, имеет, но только частично
- г) да, имеет, но только по решению суда

Тест 2

возможно несколько вариантов ответа на вопросы, отмеченные звездочкой

1. Укажите пределы материальной ответственности работника, установленные ТК РФ в качестве общего правила:

- а) полная материальная ответственность за причиненный вред
- б) в пределах среднего месячного заработка данного работника
- в) в пределах среднего месячного заработка на данном предприятии
- г) в размере МРОТ

2. Можно ли привлечь работника одновременно к дисциплинарной и материальной ответственности:

- а) да
- б) нет
- в) только за два различных деяния
- г) только в исключительных случаях

3. В каком случае с работником может быть заключен договор о полной материальной ответственности:

- а) с несовершеннолетним работником
- б) с совершеннолетним работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности
- в) с совершеннолетним лицом, принятым на работу после увольнения с предыдущей работы за совершение дисциплинарного проступка

г) только по решению суда

4. В каких случаях на работника может возлагаться полная материальная ответственность * :

а) причинение ущерба в состоянии алкогольного или наркотического опьянения

б) разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну

в) причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей

г) поломка работником нового дорогостоящего оборудования

5. Предусмотрено ли возмещение затрат, понесенных работодателем на обучение работника, если последний не отработал положенный срок после обучения:

а) в любом случае – да

б) да, если уволился без уважительной причины

в) да, если отработал менее половины срока

г) да, если это совершеннолетний работник

6. Материальная ответственность работника исключается в случаях:

а) возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы

б) нормального хозяйственного риска

в) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику

г) всего вышеперечисленного

7. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются:

а) со всеми работниками, обслуживающими материальные ценности

б) только с работниками, достигшими возраста 16 лет

в) с работниками, достигшими возраста 16 лет и непосредственно обслуживающими денежные, товарные ценности

г) с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими денежные, товарные ценности

8. За причиненный ущерб, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами, работник несет материальную ответственность в пределах:

- а) своего среднего месячного заработка
- б) своего среднего трехмесячного заработка
- в) среднего месячного заработка работников в данной организации
- г) всей суммы причиненного ущерба

9. Какие цели преследует законодательство о труде, регулируя возмещение материального ущерба работниками:

- а) полное или частичное возмещение ущерба, причиненного имуществу работодателя
- б) оказание воспитательно-дисциплинирующего воздействия на работника для достижения более бережного отношения к имуществу организации
- в) охрану заработной платы работника от незаконных удержаний
- г) все вышеперечисленное

10. Спор между работодателем и работником о возмещении морального вреда рассматривается:

- а) комиссией по трудовым спорам
- б) судом
- в) профсоюзным органом
- г) любым из вышеназванных органов

Задача 1

Перед увольнением работник К. должен был сдать предоставленный работодателем для поездок по работе автомобиль. К. пригнал автомобиль в гараж в день увольнения и, пока начальник гаража обедал, оставил его в гараже по договоренности с охранником. Последний расписался в том, что машина работником возвращена. В отделе кадров работнику была выдана трудовая книжка, деньги – перечислены на карточку бухгалтерией. На следующий день начальник гаража сообщил директору, что на машине обнаружены значительные повреждения: вмятины, неработающие габариты, разбита приборная панель. Директор потребовал начать процедуру привлечения К. к материальной ответственности. Возможно ли это? Почему?

Задача 2

Г. был принят на работу гардеробщиком в ресторан. В первый же день

работы, еще до оформления договора о полной материальной ответственности, из гардероба были похищены две дорогостоящих шубы. Может ли Г. быть привлечен к материальной ответственности?

Задача 3

Со склада уволился кладовщик П., являвшийся материально ответственным лицом. После его увольнения на складе остался работать 17-летний помощник кладовщика А. До трудоустройства нового кладовщика администрацией с А. был заключен договор о полной материальной ответственности. Законны ли действия администрации?

Задача 4

М., дважды в течение месяца появлявшийся на работе в состоянии алкогольного опьянения, а также прогулявший 3 рабочих дня, при получении заработной платы был неприятно удивлен – в качестве наказания за неправомерное поведение ему был выдан заработок в уменьшенном размере: на 30 % сокращен должностной оклад и отсутствует премия по итогам работы за месяц. Законны ли действия работодателя?

Задача 5

К. поступил на работу сразу после окончания университета. Директор компании согласился заключить с К. трудовой договор без испытательного срока, но, понимая, что первые 3 – 6 месяцев придется обучать К. работать на практике, фактически затрачивая лишние средства, предложил включить в трудовой договор условие об обязанности К. отработать в компании не менее года, а в случае досрочного расторжения договора – о выплате неустойки. К. согласился, но после 7 месяцев работы ему поступило выгодное предложение о работе от компании-конкурента. Он подал заявление об увольнении и отказался выплачивать неустойку. Эту сумму частично возместили путем невыплаты К. отпускных и зарплаты за последний месяц работы, остальное решили «простить». К., по совету нового работодателя, обратился в суд с требованием выплатить ему все удержанные средства. Каково будет решение суда?

Задача 6

Ц., работающая в отделе кадров муниципального учреждения, устроилась по совместительству завхозом в коммерческую фирму. После оформления трудового договора на работе по совместительству, с ней заключили договор о полной материальной ответственности. При последующем увольнении

выяснилось, что часть материальных ценностей на складе фирмы отсутствует. От Ц. потребовали вернуть сумму, в которую были оценены исчезнувшие вещи. Ц. отказалась, мотивируя это тем, что она устраивалась работать по совместительству, а с совместителями договор о полной материальной ответственности не мог быть заключен, так как это не основной работник. Работодатель обратился в суд. Какое решение вынесет суд по Вашему мнению?

Задача 7

Г., работник телефонной компании, решил уволиться по собственному желанию. На момент расторжения договора он не погасил задолженность перед работодателем в связи с причинением ущерба его имуществу. Ущерб, как было установлено, причинен не при исполнении работником трудовых обязанностей, что в соответствии со статьей 243 ТК РФ позволило возложить на работника полную материальную ответственность. Как поступить работодателю (потребовать предоставления денежных средств до увольнения, отказаться расторгнуть договор до погашения задолженности и так далее) чтобы не нарушить требования трудового законодательства?

Задача 8

В день выдачи заработной платы работники фирмы были лишены возможности ее получить вследствие того, что машина с водителем и бухгалтером-кассиром подверглась нападению на перекрестке сразу после получения денег в банке. Директор фирмы, выполнив все формальности, связанные с происшедшим ограблением, отдал новое распоряжение о списании средств со счета фирмы, но заработную плату работники получили на неделю позднее. Один из работников принес директору заявление с требованием выплатить компенсацию за задержку заработной платы, предусмотренную статьей 236 ТК РФ. Правомерны ли требования данного работника?

Практическое задание

1. Поэтапно опишите соответствующий требованиям трудового законодательства порядок проведения инвентаризации в супермаркете.
2. Подготовьте приказ о привлечении завхоза к материальной ответственности в связи с недостачей товара на складе.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 года № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // «Российская газета», 08.02.2003. № 25.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // «Российская газета», 08.04.2004. № 72.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // «Российская газета», 29.11.2006. № 268.

Тема 13. ОХРАНА ТРУДА

Тест 1

возможно несколько вариантов ответа на вопросы, отмеченные звездочкой

1. Охрана труда в соответствии с ТК РФ – это:

а) система требований по безопасному использованию машин, оборудования и материалов на производстве

б) комплекс методов безопасного ведения работ в процессе производственной деятельности, а также методов снижения производственных рисков

в) система правил по обеспечению благоприятных условий труда, предусмотренных ТК РФ

г) система сохранения жизни и здоровья работников, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, лечебно-профилактические и иные мероприятия

2. Опасный производственный фактор – это:

- а) фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию
- б) фактор, воздействие которого на работника может привести к травме
- в) фактор, воздействие которого на работника ограничивает возможности по повышению квалификации
- г) фактор, воздействие которого на работника сохраняется даже в период ежегодного отпуска, предоставляемого работнику

3. Специальная оценка условий труда предполагает:

- а) оценку комиссией соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по его квалификации
- б) оценку условий труда в целях выявления вредных и опасных производственных факторов
- в) оценку деятельности работника, занимающего конкретную должность, за определенный период (не более двух лет)
- г) оценку специальной комиссией поведения лица, находящегося на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения

4. К обязанностям работодателя по обеспечению безопасных условий и охране труда не относится:

- а) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях
- б) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, а также доставка работников, заболевших на рабочем месте в медицинское учреждение
- в) выдача руководителем предприятия спецодежды и специальной обуви каждому работнику предприятия
- г) разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников

5. К обязанностям работника в области охраны труда не относится:

- а) проходить обучение безопасным методам выполнения работ
- б) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты
- в) немедленно извещать о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей государственную инспекцию труда
- г) проходить обязательные предварительные медицинские осмотры

6. Предусмотрена ли государственная экспертиза условий труда:

- а) да
- б) не предусмотрена
- в) да, на государственных предприятиях
- г) да, после несчастного случая на конкретном предприятии

7. Штатный специалист по охране труда должен быть на предприятии с численностью сотрудников:

- а) более 5 человек
- б) более 50 человек
- в) более 100 человек
- г) более 1000 человек

8. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, не включает:

- а) право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
- б) право на внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением места работы и среднего заработка
- в) право на получение нового усовершенствованного оборудования
- г) право на обучение безопасным методам труда за счет работодателя

9. Несет ли работник расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда:

- а) да
- б) нет
- в) да, если это предусмотрено коллективным договором
- г) да, если предприятие не имеет собственных средств

10. Что относится к несчастным случаям, подлежащим расследованию и учету в организации * :

- а) поражение работника молнией на территории организации
- б) травма, полученная при следовании к месту постоянной работы на общественном транспорте
- в) падение посетителя в офисе организации, повлекшее перелом ноги
- г) травма от удара работника головой о вешалку для одежды при переодевании в раздевалке после окончания рабочей смены

Тест 2

возможно несколько вариантов ответа на вопросы, отмеченные звездочкой

1. Что должен в первую очередь сделать работодатель при несчастном случае:

- а) принять необходимые меры для своевременного расследования несчастного случая
- б) проинформировать о несчастном случае родственников пострадавшего
- в) проинформировать органы прокуратуры
- г) организовать первую помощь пострадавшему

2. 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 – это:

- а) охрана труда
- б) условия труда
- в) важный производственный фактор
- г) все вышеперечисленное

3. Срок расследования комиссией несчастного случая, в том числе группового, не имеющего тяжких последствий составляет:

- а) 3 дня
- б) 10 дней
- в) 1 месяц
- г) 3 месяца

4. Как оформляются результаты расследования несчастного случая:

- а) актом о несчастном случае на производстве
- б) актом о несчастных случаях на производстве, происшедших за календарный год
- в) реестром несчастных случаев на конкретном предприятии
- г) заключением работодателя о факте несчастного случая, имевшем место на данном предприятии

5. В течение какого периода работодатель обязан хранить материалы расследования несчастного случая:

- а) 5 лет
- б) 10 лет
- в) 30 лет
- г) 45 лет

6. Кем по общему правилу формируется комиссия по расследованию несчастного случая:

- а) государственной инспекцией труда
- б) профсоюзной организацией
- в) работодателем
- г) прокуратурой

7. Какие государственные органы осуществляют надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда?

- а) специально уполномоченные органы – федеральные надзоры
- б) Генеральная прокуратура
- в) органы местного самоуправления
- г) нотариусы

8. Основными полномочиями федеральной инспекции труда являются * :

- а) рассмотрение трудовых споров
- б) рассмотрение дел об административных правонарушениях
- в) регистрация профсоюзных объединений работников
- г) выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений

9. Государственный инспектор труда имеет право * :

- а) изымать у работодателей документы
- б) изымать образцы используемых материалов и веществ
- в) запрещать использование сертифицированных средств индивидуальной защиты по своему усмотрению
- г) составлять протоколы об административных правонарушениях

10. Должен ли государственный инспектор труда по общему правилу уведомлять о своем присутствии работодателя:

- а) да, он обязан это сделать

- б) нет, он не обязан так поступать
- в) да, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка предприятия
- г) да, но только если работодатель на этом настаивает

Задача 1

На выходящую с территории предприятия А. во время обеденного перерыва с крыши рядом стоящего дома упал элемент кровли. В результате падения А. получила травму головы и перелом предплечья. Прибывшая машина скорой помощи госпитализировала А. в больницу, где она пролежала 28 дней. После выписки из больницы, А. обратилась на предприятие за получением акта расследования несчастного случая, произошедшего с нею. Однако администрация отказала в выдаче данного акта, пояснив, что расследование не производилось, так как несчастный случай произошел не в рабочее время, а во время обеденного перерыва и не на территории предприятия, а за его пределами. Правомерны ли действия администрации? Куда вправе обратиться А. за обжалованием этих действий?

Задача 2

У., ранее работавшая на государственном предприятии, устроилась на работу в коммерческую фирму. Получив в отделе кадров фирмы медицинский полис, У. узнала, что в фирме отсутствует комиссия по медицинскому страхованию, хотя там, где она трудилась раньше, подобная комиссия была. У. обратилась к директору с предложением создать такую комиссию, указывая на возможную ответственность работодателя за отсутствие данного органа. Директор ответил, что создавать такую комиссию нецелесообразно, так как фирма небольшая и это повлечет дополнительную нагрузку для сотрудников. Вправе ли директор отказаться от создания такой комиссии?

Задача 3

В штат организации приняли на работу специалиста по ремонту одежды, которая будет работать на дому. Работает она на имеющейся у нее дома швейной машине. Нужно ли проводить с ней вводный инструктаж, первичный и повторный инструктажи?

Задача 4

По просьбе своего друга – работника коммерческой фирмы, который

считал, что его права нарушены, государственный инспектор труда решил зайти в указанную фирму и проверить соответствие документов фирмы требованиям закона. Придя в фирму, он предъявил свое удостоверение, но директор фирмы не предоставил ему никаких документов, ссылаясь на отсутствие у инспектора распоряжения о проведении проверки, подписанного его руководителем, что предусмотрено Федеральным законом «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». Инспектор считал, что он имеет право провести проверку. Кто из них прав?

Задача 5

На территории ООО «Декарт» во время проведения проверки расходования электроэнергии получил производственную травму контролер «Энергосбыта». Кто в этом случае должен расследовать несчастный случай: ООО «Декарт», «Энергосбыт», работник которого был травмирован, или прокуратура как независимая организация?

Задача 6

На предприятии была проведена проверка со стороны государственной инспекции труда. Инспектором были выявлены следующие нарушения: отсутствие средств индивидуальной защиты в надлежащем состоянии, превышение норм химического загрязнения на территории предприятия. В связи с этим инспектор приостановил работы на двух участках до устранения нарушений. Законно ли приостановление работы государственным инспектором? Почему?

Практическое задание

1. Составьте таблицу «Мероприятия по обеспечению безопасных условий и охраны труда»:

№	Задачи и обязанности работодателя	Действия работодателя	Нормативные правовые акты
1.			
2.			
...			

2. Составьте схему «Порядок инспектирования организаций».

3. Составьте перечень полномочий инспекторов охраны труда, классифицировав их по различным основаниям. Перечень оснований предложите самостоятельно.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Федеральный закон от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // «Собрание законодательства РФ», 29.12.2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249.

3. Закон Нижегородской области от 3 февраля 2010 года № 9-З «Об охране труда в Нижегородской области» // «Нижегородские новости», 11.02.2010. № 24.

4. Постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 года № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» // «Российская газета», 18.12.2002. № 237.

5. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 21 сентября 2011 года № 1065н «Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве» // «Российская газета», 09.12.2011. № 278.

Тема 14. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Тест 1

возможно несколько вариантов ответа на вопросы, отмеченные звездочкой

1. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются * :

- а) суд
- б) комиссия по трудовым спорам
- в) государственная инспекция труда
- г) профсоюзный орган

2. Кто утверждает перечень представителей работников – членов комиссии по трудовым спорам:

- а) профсоюзный орган
- б) общее собрание (конференция) работников
- в) работодатель
- г) государственная инспекция труда

3. В течение какого срока работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) один месяц со дня нарушения прав работника
- б) один месяц с того дня, когда работник узнал о нарушении его права
- в) три месяца со дня нарушения прав работника
- г) три месяца с того дня, когда работник узнал о нарушении его права

4. За какой период комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор:

- а) 3 календарных дня после подачи заявления работником
- б) 7 календарных дней после подачи заявления
- в) 10 календарных дней после подачи заявления
- г) 14 календарных дней после подачи заявления

5. Может ли в комиссию по трудовым спорам обратиться работодатель:

- а) да
- б) нет
- в) да, но только если работник совершил дисциплинарный проступок
- г) да, но только если работник не желает увольняться

6. Кто осуществляет организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам:

- а) работники
- б) работодатель
- в) 50 % – работники; 50 % – работодатель
- г) финансирование осуществляется из федерального бюджета

7. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если в нем участвует:

- а) не менее половины членов комиссии
- б) не менее половины членов комиссии от работников и не менее половины членов комиссии от работодателя
- в) представитель работника, подавшего заявление
- г) государственный инспектор труда

8. Какие трудовые споры не могут быть рассмотрены комиссией по трудовым спорам * :

- а) об отказе в приеме на работу
- б) об объявлении выговора
- в) о переводе на другую работу
- г) об оплате времени вынужденного прогула

9. В течение какого периода после вручения копии приказа об увольнении работник, не согласный с этим, может обратиться в суд:

- а) 10 дней
- б) один месяц
- в) три месяца
- г) один год

10. Освобождается ли работник от оплаты госпошлины и судебных расходов при обращении в суд в связи с трудовым спором:

- а) нет
- б) да, если выиграет спор
- в) да, если принесет справку о доходах, не превышающих 20 МРОТ
- г) да

Тест 2

возможно несколько вариантов ответа на вопросы, отмеченные звездочкой

1. В случае признания увольнения незаконным суд принимает решение:

- а) о восстановлении на прежней работе
- б) о восстановлении на прежней работе и выплате среднего заработка за все время вынужденного прогула
- в) о восстановлении на прежней работе, выплате среднего заработка за все время вынужденного прогула и об увольнении руководителя предприятия, допустившего грубое нарушение прав работника

г) о восстановлении на прежней работе, выплате среднего заработка за все время вынужденного прогула и об увольнении руководителя предприятия, допустившего грубое нарушение прав работника с одновременной передачей информации об этом в государственную инспекцию труда

2. Кем может быть рассмотрен коллективный трудовой спор * :

- а) примирительной комиссией
- б) государственной инспекцией труда
- в) трудовым арбитражем
- г) комиссией по трудовым спорам

3. В какой срок должно быть исполнено решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника:

- а) немедленно
- б) в течение 3 дней
- в) в течение 10 дней, предусмотренных на обжалование
- г) в течение 14 дней, необходимых для предупреждения о предстоящем увольнении работника, принятого на его место

4. В каком объеме удовлетворяются требования работника к работодателю о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника:

- а) в размере прямого действительного ущерба, причиненного ему работодателем
- б) в размере прямого действительного ущерба и морального вреда, причиненного работодателем
- в) в размере ущерба, причиненного работодателем работнику за три года работы, предшествовавших трудовому спору
- г) в полном размере

5. Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала трудоустройству лица на другую работу, суд принимает решение:

- а) о восстановлении лица на прежней работе
- б) о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула
- в) о компенсации морального вреда работнику
- г) о принуждении работодателя заключить трудовой договор с работником

6. Возможно ли рассмотрение одного и того же коллективного трудового спора и посредником и трудовым арбитражем:

- а) да
- б) нет
- в) да, если не создавалась примирительная комиссия
- г) да, но при условии, что они будут рассматривать спор одновременно

7. Можно ли взыскать с работника суммы, выплаченные ему по решению суда, при отмене решения в порядке надзора:

- а) да
- б) нет
- в) нет, за исключением случая, когда работником были представлены подложные документы
- г) нет, за исключением случая, когда работником был совершен дисциплинарный проступок, предшествовавший спору

8. Коллективный трудовой спор – это:

- а) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права
- б) ситуация, при которой личная заинтересованность служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей
- в) неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда, заключения коллективных договоров
- г) столкновение между группой работников и представителем администрации предприятия, потребовавшее привлечения посторонних сил для урегулирования конфликта

9. В течение какого срока коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией на локальном уровне социального партнерства:

- а) немедленно
- б) 3 рабочих дня
- в) 5 рабочих дней
- г) 7 рабочих дней

10. Трудовой арбитраж – это * :

- а) арбитражный суд субъекта РФ в момент рассмотрения трудового спора
- б) специальная комиссия при районном суде, созданная с целью участвовать в коллективных трудовых спорах
- в) временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, созданный при наличии соглашения сторон спора
- г) постоянно действующий орган по рассмотрению коллективных трудовых споров, созданный при трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Тест 3

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Является ли участие в забастовке добровольным:

- а) да
- б) нет
- в) нет, если решение о забастовке принято более 50 % работников
- г) нет, если решение о забастовке принято более 90 % работников

2. Кто принимает решение о признании забастовки незаконной:

- а) суд субъекта РФ
- б) районный (городской) суд
- в) арбитражный суд субъекта РФ
- г) арбитражный суд округа

3. Решение о проведении забастовки принимает:

- а) группа работников, численностью не менее 100 человек
- б) общее собрание (конференция) работников
- в) профсоюзный орган
- г) примирительная комиссия, при составлении протокола разногласий

4. Работодатель должен быть предупрежден о предстоящей забастовке не позднее чем за:

- а) 5 рабочих дней
- б) 7 рабочих дней
- в) 10 рабочих дней
- г) 14 рабочих дней

5. Может ли обжаловать в суде свое увольнение работник-совместитель, для которого эта работа не являлась основной:

- а) да
- б) да, но при условии, что он уволен не за прогул
- в) да, если по основному месту работы ему задерживают выплату заработной платы
- г) нет

6. Могут ли принимать участие в забастовке представители работодателя:

- а) да
- б) нет
- в) нет, за исключением случаев, когда забастовка проводится в интересах работодателя
- г) да, за исключением работодателей – государственных органов и военных организаций

7. Каким органом рассматривается трудовой спор о неправомерных действиях работодателя при обработке персональных данных работника:

- а) только комиссией по трудовым спорам
- б) только судом
- в) только трудовым арбитражем
- г) комиссией по трудовым спорам и судом

8. Забастовка будет признана незаконной, если:

- а) представитель работодателя находится на излечении в медицинском учреждении
- б) создана непосредственная угроза жизни и здоровью людей
- в) она приостановлена по решению Правительства РФ
- г) она проводится в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения

9. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) в течение суток с момента, когда он узнал о нарушении своего права
- б) в 3-дневный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права
- в) в 3-недельный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права
- г) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права

10. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение:

- а) одного месяца со дня обнаружения причиненного вреда
- б) трех месяцев со дня обнаружения причиненного вреда
- в) одного года со дня обнаружения причиненного вреда
- г) трех лет со дня обнаружения причиненного вреда

Задача 1

Работник организации В. был уволен за прогул приказом работодателя 3 апреля сего года. На работу после 3 апреля В. не выходил, подпись работника на приказе об увольнении отсутствует. Через два месяца после увольнения, узнав от знакомого – коллеги по прежней работе, что работодатель не оформил никаких актов о прогуле, работник решил обжаловать в суд решение работодателя об увольнении. Каким образом будет решено дело в суде?

Задача 2

В соответствии с графиком повар столовой П. должна была пройти в июле медосмотр. Несмотря на неоднократные предупреждения, медосмотр она не прошла, за что приказом директора 15 августа на нее было наложено дисциплинарное взыскание – выговор. Какое решение примет комиссия по трудовым спорам, куда П. обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

Задача 3

Заместитель начальника почтового отделения Ж. была уволена 17 марта этого года по основаниям, предусмотренным пп. «г» п. 6 статьи 81 ТК РФ, за совершение хищения по месту работы в размере 13 000 рублей. Факт хищения был выявлен в результате ревизии, проведенной в отделении 15 марта. Давая объяснения, Ж. сказала, что, действительно, 14 марта взяла из сейфа недостающую денежную сумму, однако собиралась вернуть деньги. Администрация почтового отделения в правоохранительные органы по факту хищения не обращалась. 28 марта Ж. обратилась в суд с заявлением о восстановлении на работе. Какое решение должен принять суд? Почему?

Задача 4

Слесарь Е. был уволен за прогул в связи с самовольным оставлением им работы. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, обосновывая это тем, что решил воспользоваться днями отгула, которые не смог использовать ранее. При этом Е. ссылаясь на нарушение работодателем положения коллективного договора, в котором предусмотрено, что для увольнения работника по данному основанию необходимо согласие профсоюза организации. Суд в иске отказал, сославшись на то, что в законодательстве не предусмотрено согласование с профсоюзом и это положение нарушает права работодателя. Правомерно ли суд вынес такое решение?

Задача 5

Л. обратилась в суд с иском к педагогическому университету о признании увольнения незаконным и о восстановлении на работе. Л. указала, что работала заведующей лабораторией, в феврале ее уволили по пп. «а» п. 6 статьи 81 ТК РФ за прогул – отсутствие на рабочем месте в своем кабинете 30 января в течение дня. Л. считала увольнение незаконным, поскольку весь день находилась в другом кабинете учебного корпуса и исполняла свои должностные обязанности. Л. просила восстановить ее на работе и взыскать заработную плату за все время вынужденного прогула, а также компенсировать моральный вред. Какое решение вынесет суд?

Задача 6

При подписании коллективного договора на предприятии был оформлен протокол разногласий. Профком потребовал от работодателя принятия разделов коллективного договора, перешедших в протокол разногласий, в редакции трудового коллектива. В поддержку выдвинутых требований были проведены общие собрания смен (работники предприятия трудятся в три смены), на которых работники единогласно поддерживали требования, выдвинутые профкомом. Директор предложил провести общее собрание для утверждения требований работников в установленном порядке. Профком обратился с просьбой остановить производство на один день – 10 апреля для проведения общего собрания. Директор указал более позднюю дату для общего собрания, ссылаясь на сложности в организации собрания. После этого профком поставил перед директором вопрос о предоставлении 10 апреля помещения для проведения общего собрания работников, а 13 апреля уведомил о том, что в результате проведенных 11 – 12 апреля собраний работников по сменам трудовой коллектив проголосовал за начало бессрочной забастовки с 24 апреля. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной.

Какое решение вынесет суд?

Задача 7

В организации была введена система видеонаблюдения на рабочих местах и прослушивания телефонных сообщений с рабочих телефонов. До этого работодателем были внесены соответствующие дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка, с которыми каждого работника ознакомили под роспись. Через месяц один из работников случайно узнал, что незаконный сбор сведений о частной жизни лица и прослушивание его телефонных сообщений является преступлением, предусмотренным статьями 137 и 138 Уголовного кодекса РФ. Придя к директору, он потребовал убрать видеонаблюдение, угрожая обратиться в суд. Как следует поступить директору организации?

Практические задания

1. Опишите особенности порядка рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников (по выбору преподавателя).

2. Охарактеризуйте примирительные процедуры при урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров, заполнив таблицу:

Виды споров по субъект-ному составу	Прими-рительные процедуры	Порядок и сроки формирования органа, назначение, приглашение посредника	Порядок и сроки рас-смотрения спора	Оформление окончания процедуры и правовые последствия

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 № 63-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 17.06.1996, № 25. Ст. 2954.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // «Российская газета», 08.04.2004. № 72.

2. Определение Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 года № 45-В10-7 об отсутствии в законе положения о том, что срок обращения в суд по спорам об увольнении исчисляется со дня, когда работник узнал о своем увольнении // Правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=183664> (дата обращения: 20.03.2018).

3. Определение Верховного Суда РФ от 25 июня 2010 года № 92-В10-1 по поводу пропуска срока на обращение в суд в связи с увольнением // Правовая система «Гарант». URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1695642> (дата обращения: 20.03.2018).

Тема 15. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Тест 1

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Для работающих женщин, имеющих детей до полутора лет предусмотрен:

- а) удлиненный перерыв на обед
- б) специальный перерыв для обогрева и отдыха
- в) дополнительный перерыв для кормления ребенка
- г) укороченный рабочий день

2. По заявлению беременной женщины при наличии медицинского заключения работодатель должен:

- а) освободить ее от работы с сохранением среднего заработка на весь период беременности
- б) перевести ее на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных факторов
- в) уволить по пункту 8 статьи 77 ТК РФ (отказ от перевода, необходимого по медицинскому заключению)
- г) отстранить от работы без сохранения среднего заработка с компенсацией в размере МРОТ

3. Беременной женщине, при наступлении определенного срока беременности работодатель обязан предоставить:

- а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск
- б) отпуск по беременности и родам
- в) отпуск по уходу за ребенком
- г) административный отпуск на все оставшееся время беременности

4. Укажите, кто имеет право использовать отпуск по уходу за ребенком:

- а) только мать ребенка
- б) мать и отец ребенка
- в) мать, отец и бабушка ребенка
- г) мать, отец, бабушка, дедушка ребенка и другой родственник, фактически ухаживающий за ребенком

5. Максимальная продолжительность отпуска по уходу за ребенком составляет:

- а) период до достижения ребенком полугода
- б) период до достижения ребенком 1 года
- в) период до достижения ребенком полутора лет
- г) период до достижения ребенком 3 лет

6. Может ли быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком до 3 лет лицам, усыновившим ребенка:

- а) нет
- б) да, приемной матери
- в) да, приемной матери или приемному отцу
- г) приемной матери или приемному отцу, приемным бабушке, дедушке ребенка или другому новому родственнику

7. Можно ли направить в служебную командировку женщину, имеющую ребенка до 3 лет:

- а) да
- б) да, при условии производственной необходимости
- в) да, с ее письменного согласия
- г) нет

8. Может ли беременная женщина быть уволена:

- а) нет
- б) да, за исключением случаев ликвидации организации
- в) в некоторых случаях, например, если она была принята на работу для замещения временно отсутствующего работника
- г) да, но сразу после окончания беременности

9. На каких из ниже перечисленных работ может быть использован труд 17-летнего лица:

- а) работа в угольной шахте
- б) работа барменом в ночном клубе
- в) работа на пивоваренном заводе
- г) работа в строительной организации

10. Распространяются ли на отцов гарантии, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, направление в командировки и т.д.):

- а) да
- б) да, если матери не пользуются этими льготами
- в) да, если отцы воспитывают детей без матери
- г) нет

Тест 2

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Как часто должен проходить медицинский осмотр несовершеннолетний работник:

- а) каждую неделю
- б) каждый месяц;
- в) каждый год
- г) ежедневно — для допуска на вредные и опасные работы

2. Всегда ли для увольнения несовершеннолетнего работодатель должен получить согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав:

- а) нет, только при увольнении по инициативе работодателя
- б) нет, только при увольнении по инициативе работника

в) да, но только согласие государственной инспекции труда

г) да, но только согласие комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав

3. Можно ли направлять в командировки несовершеннолетних работников:

а) нет

б) да, в исключительных случаях

в) да, при условии их согласия

г) да, в любом случае

4. Какое из ниже перечисленных оснований прекращения трудового договора предусмотрено в качестве дополнительного для руководителя организации:

а) в связи с банкротством

б) несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации

в) разглашение охраняемой законом тайны

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества

5. Как оплачивается труд несовершеннолетних:

а) их зарплата соответствует зарплате взрослого работника

б) оплата производится с учетом сокращенной продолжительности работы

в) работодатель обязан им доплачивать до уровня оплаты взрослых работников

г) оплата производится по пониженным расценкам

6. В какой период предоставляется отпуск несовершеннолетним работникам:

а) на равных условиях с остальными работниками

б) по усмотрению работодателя

в) во время, удобное для работника

г) обязательно в летнее время

7. Может ли руководитель организации работать по совместительству:

- а) да, это его право
- б) да, но только с согласия уполномоченного органа юридического лица или собственника
- в) да, но только не руководителем
- г) не может, так как это запрещено законом

8. Какой трудовой договор может быть заключен с руководителем организации:

- а) только срочный, на срок до 1 года
- б) только срочный, на срок до 5 лет
- в) как срочный, так и на неопределенный срок
- г) только на неопределенный срок

9. Если трудовой договор с руководителем расторгается по решению собственника при отсутствии виновных действий со стороны руководителя:

- а) с него будет взыскана минимальная сумма
- б) с него ничего не взыщут, но ничего и не выплатят
- в) ему выплатят выходное пособие в размере среднего месячного заработка
- г) ему выплатят компенсацию в размере не ниже трехмесячного заработка

10. Имеет ли право руководитель организации сам расторгнуть трудовой договор досрочно:

- а) не имеет
- б) да, но должен предупредить об этом за 3 дня
- в) да, но должен предупредить за две недели
- г) да, но должен предупредить за месяц

Тест 3

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Могут ли на членов коллегиального исполнительного органа организации распространяться нормы ТК РФ, регулирующие положение руководителя организации:

- а) да, они и распространяются
- б) нет, это касается только единоличного руководителя
- в) да, но строго в случаях, установленных федеральными законами
- г) да, но не только в случаях, установленных федеральными законами, но

также и учредительными документами самой организации

2. Имеет ли право работодатель – физическое лицо вносить записи о работе в трудовые книжки своих работников:

- а) нет, он не имеет такого права
- б) да, имеет, если у него работает более 25 работников
- в) он обязан это делать, если является индивидуальным предпринимателем
- г) да, с разрешения отдела по труду районной администрации

3. Число работодателей, с которыми допускается работа по совместительству:

- а) один
- б) два
- в) три
- г) не ограничено

4. Предоставляется ли совместителям ежегодный оплачиваемый отпуск:

- а) нет, он им положен только по основной работе
- б) да, он составляет две недели
- в) да, и он длится у совместителей столько же дней, сколько и отпуск по их основной работе
- г) да, продолжительность ежегодного отпуска совместителя равна числу дней отпуска основных работников данной организации, выполняющих аналогичную работу

5. Максимальная продолжительность рабочего времени на работе по совместительству в течение месяца:

- а) 20 часов;
- б) половина нормы основного работника
- в) норма основного работника
- г) не ограничена

6. Может ли трудовой договор с совместителем быть расторгнут по инициативе работодателя без наличия вины совместителя:

- а) да, без указания причин
- б) да, при приеме на работу лица, для которого эта работа будет основной

- в) да, при достижении совместителем пенсионного возраста
- г) нет, только на условиях, равных с остальными работниками организации

7. Может ли устанавливаться испытательный срок лицам, принятым на работу на период до двух месяцев:

- а) нет
- б) 3 рабочих дня
- в) две недели
- г) на весь период работы

8. Положен ли отпуск работникам, принятым на работу на срок до двух месяцев:

- а) нет
- б) да
- в) да, если они не привлекались в период работы к дисциплинарным взысканиям
- г) по усмотрению работодателя

9. Если работник, принятый для выполнения сезонных работ, должен быть уволен в связи с ликвидацией организации, работодатель обязан предупредить его об этом не менее чем:

- а) за 3 календарных дня
- б) за 7 календарных дней;
- в) за один месяц;
- г) за два месяца

10. Совместительство – это:

- а) выполнение наряду с основной работой дополнительных заданий работодателя за пределами нормальной продолжительности рабочего времени
- б) выполнение работником в течение рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату
- в) выполнение работником другой регулярной работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время
- г) выполнение какой-либо работы в другой организации

Тест 4

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. Что понимается под государственной гражданской службой:

- а) работа в федеральных органах государственной власти
- б) работа в федеральных органах государственной власти и органах власти субъектов РФ
- в) работа в федеральных органах государственной власти, органах власти субъектов РФ и в муниципальных органах
- г) работа в федеральных органах государственной власти, органах власти субъектов РФ, муниципальных органах и в открытых акционерных обществах

2. Что не относится к принципам гражданской службы:

- а) приоритет прав и свобод человека и гражданина
- б) доступность информации о гражданской службе
- в) защищенность гражданских служащих от любого вмешательства в их деятельность
- г) стабильность гражданской службы

3. Какая из представленных ниже групп должностей гражданской службы не существует:

- а) высшие должности гражданской службы
- б) главные должности гражданской службы
- в) старшие должности гражданской службы
- г) средние должности гражданской службы

4. По результатам квалификационного экзамена гражданскому служащему присваивается:

- а) должность
- б) классный чин
- в) дополнительное вознаграждение (премия)
- г) категория

5. В каком документе перечисляются квалификационные требования к государственному служащему:

- а) в трудовой книжке
- б) в должностном регламенте

- в) в характеристике на государственного служащего
- г) в приказе о приеме на работу

6. Вправе ли гражданин после увольнения с гражданской службы замещать должности, а также выполнять работу на условиях гражданско-правового договора в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями непосредственно входили в его должностные обязанности:

- а) да
- б) нет
- в) да, по истечении первых двух лет после увольнения
- г) да, при условии подписания документа о неразглашении государственной тайны

7. Что является обязанностью гражданского служащего:

- а) обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей
- б) доступ в установленном порядке к сведениям, составляющим государственную тайну
- в) сообщение представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов
- г) ознакомление с отзывами о его профессиональной служебной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, материалами личного дела

8. Кто из ниже перечисленных лиц может быть гражданским служащим:

- а) признанный недееспособным
- б) признанный ограниченно дееспособным решением суда
- в) инвалид
- г) лицо, имеющее непогашенную судимость

9. Что такое конфликт интересов на гражданской службе:

- а) служебный спор, возникший по поводу установления или применения условий труда
- б) ситуация, когда личная заинтересованность гражданского служащего может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей
- в) коллективный трудовой спор, возникший между коллективом

гражданских служащих и работодателем

г) бытовой конфликт между двумя гражданскими служащими, если он возник на месте работы

10. Предельный возраст пребывания на государственной службе:

- а) 55 лет
- б) 60 лет
- в) 65 лет
- г) 70 лет

Тест 5

возможен только один правильный ответ на каждый вопрос теста

1. На какой срок может заключаться служебный контракт:

- а) как на неопределенный срок, так и на срок до 5 лет
- б) только на неопределенный срок
- в) только на срок до 5 лет
- г) только на 1 год

2. Гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта не обязан предъявлять представителю нанимателя:

- а) собственноручно заполненную и подписанную анкету установленной формы
- б) свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории РФ
- в) справку из наркологического диспансера
- г) сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера

3. Максимальная продолжительность испытания при поступлении на гражданскую службу составляет:

- а) 1 месяц
- б) 3 месяца
- в) 6 месяцев
- г) 1 год

4. За какой период до внесения изменений в существенные условия служебного контракта гражданский служащий должен быть уведомлен:

- а) за два месяца
- б) за три месяца
- в) за шесть месяцев
- г) за год

5. В случае отказа гражданского служащего от перевода на иную должность по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением служебный контракт прекращается в соответствии с:

- а) пунктом 3 части 1 ст. 81 ТК РФ
- б) пунктом 8 части 1 ст. 33 ФЗ «О государственной гражданской службе»
- в) пунктом 8 части 1 ст. 77 ТК РФ
- г) пунктом 1 части 1 ст. 37 ФЗ «О государственной гражданской службе»

6. Полагаются ли государственному служащему какие-либо выплаты при увольнении с гражданской службы в связи с реорганизацией государственного органа или сокращением должностей:

- а) нет, не полагаются
- б) да, выходное пособие в размере месячного заработка
- в) да, выходное пособие в размере месячного заработка и компенсация в том же размере
- г) компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания

7. Что не относится к общим основаниям прекращения служебного контракта:

- а) нарушение запретов, связанных с гражданской службой
- б) отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом
- в) нарушение правил охраны труда
- г) выход гражданского служащего из гражданства РФ

8. Гражданский служащий имеет право расторгнуть служебный контракт по собственной инициативе, предупредив об этом представителя нанимателя:

- а) за 3 дня
- б) за 7 дней
- в) за две недели
- г) за месяц

9. Что произойдет со служебным контрактом в случае призыва гражданского служащего на военную службу:

- а) он будет прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
- б) он будет приостановлен с оставлением лица в реестре гражданских служащих
- в) он будет расторгнут по инициативе работодателя
- г) он будет расторгнут по инициативе самого гражданского служащего

10. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска гражданского служащего, не занимающего должности, относящейся к высшей или главной группе, составляет:

- а) 30 календарных дней
- б) 35 календарных дней
- в) 40 календарных дней
- г) 45 календарных дней

Тест 6

возможно несколько вариантов ответа на вопросы, отмеченные звездочкой

1. Кто может быть работодателем для профессионального спортсмена * :

- а) организация
- б) индивидуальный предприниматель
- в) физическое лицо — не предприниматель
- г) тренер

2. Может ли трудовой договор со спортсменом быть заключен на неопределенный срок:

- а) да
- б) да, если спортсмен дважды победил в соревнованиях федерального уровня
- в) да, если такой договор заключен с его тренером
- г) нет, возможен лишь срочный трудовой договор

3. Обязательные условия трудового договора с профессиональным спортсменом * :

- а) об обязанности работодателя обеспечить участие в соревнованиях
- б) об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим

- в) об обязанности не использовать допинг
- г) об обязанности использовать спортивную экипировку работодателя

4. Обязан ли работодатель под роспись знакомить каждого спортсмена с регламентами спортивных федераций, правилами соответствующих видов спорта, положениями о спортивных соревнованиях:

- а) да, при приеме на работу
- б) да, как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора
- в) да, но только если спортсмен участвует в соревнованиях
- г) нет, это касается только тренера

5. Как часто спортсмен должен проходить медосмотр:

- а) при приеме на работу
- б) не реже раза в год
- в) не реже раза в месяц
- г) ежедневно

6. Может ли тренер работать по совместительству:

- а) нет
- б) да
- в) да, но при условии согласия работодателя по основной работе
- г) да, с согласия спортивной федерации по соответствующему виду спорта

7. В каком случае спортсмен должен быть отстранен от участия в спортивных соревнованиях:

- а) нарушение спортивного режима
- б) отказ от участия в соревнованиях
- в) спортивная дисквалификация
- г) разногласия с тренером по программе тренировок

8. Допустимо ли превышение норм предельно допустимых нагрузок при подъеме тяжестей для 16-летнего спортсмена:

- а) нет, это несовершеннолетний работник
- б) только если это необходимо по плану подготовки
- в) если это необходимо по плану подготовки и не противопоказано по

состоянию здоровья

г) да, под ответственность тренера

9. На ком лежит обязанность обеспечения спортивной экипировкой:

а) на самом спортсмене

б) на работодателе

в) на тренере

г) на спортивной федерации

10. Укажите дополнительное основание для расторжения трудового договора со спортсменом:

а) отстранение от соревнований

б) спортивная дисквалификация на срок свыше 6 месяцев

в) призыв спортсмена в армию

г) замена тренера

Задача 1

На общем собрании акционеров ОАО «Эспланада» генеральным директором на пять лет был избран Р. Через год, на следующем общем собрании, акционеры проголосовали за расторжение трудового договора с ним. Р. обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе, так как увольнение было произведено без ссылки на положения ТК РФ. Какое решение примет суд? Какой суд должен выносить решение: общей юрисдикции или арбитражный, ведь директор является единоличным исполнительным органом юридического лица.

Задача 2

К. является штамповщицей, работает в плавильном цехе в три смены. К. предоставила руководству организации медицинские документы, свидетельствующие о том, что она беременна и подала заявление о переводе на работу в одну смену (дневную) с предоставлением более легкой работы. Администрация предприятия перевела К. на работу в одну смену, в предоставлении другой работы К. было отказано в связи с отсутствием таковой. Правомерны ли действия администрации? Какие гарантии и компенсации в данном случае К. не были предоставлены?

Задача 3

Е., находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, по достижении им годовалого возраста решила выйти на работу на один месяц, после чего снова вернуться в отпуск. Е. подала заявление работодателю о выходе из отпуска на работу. Директор организации в просьбе Е. отказал, указав на то, что Е. ранее написала заявление на отпуск до достижения ребенком полутора лет и на весь этот период заключен срочный трудовой договор с другой работницей. Имеет ли право Е. временно прервать отпуск и выйти на работу?

Задача 4

Экономист В. была привлечена к работе 2 января. У В. двухлетний ребенок, но против выхода на работу в праздник она не возражала. В приказе о ее привлечении к работе в этот день она расписалась. При проведении плановой проверки государственный инспектор труда указал, что привлечение В. к работе в праздничный день не соответствует требованиям закона, так как работодателем не были соблюдены три обязательных в данном случае условия, предусмотренные ТК РФ. О каких условиях идет речь?

Задача 5

С. работал по совместительству в ООО «Знак», работу выполнял добросовестно, дисциплинарных взысканий не имел. Тем не менее ему было выдано уведомление о том, что через две недели его увольняют, так как на работу принимают К. Последний являлся племянником главного бухгалтера ООО «Знак», три месяца назад закончил вуз и работы не имел. Законно ли предстоящее увольнение С.?

Задача 6

15-летний Т. устроился на работу на предприятие на период школьных каникул. Трудовой договор, заключенный с ним, предполагал выполнение трудовых обязанностей из расчета 4 часа в день в течение пяти дней в неделю. Мать Т., считая что это мешает сыну подготовиться к поступлению в техникум, обратилась к директору предприятия с требованием расторгнуть трудовой договор с Т., так как он был заключен без согласия родителей. Правомерно ли требование матери Т.?

Задача 7

Работники районной больницы распоряжением главы администрации

района были приравнены по оплате труда к муниципальным служащим. При составлении графика отпусков на следующий год работниками был поднят вопрос о том, что и отпуска работников больницы должны соответствовать отпускам муниципальных служащих, предусмотренных Федеральным законом «О муниципальной службе в РФ». Администрация больницы с этим не согласилась. Права ли администрация?

Задача 8

При проведении мероприятий по сокращению штата работников организации под сокращение наравне с другими работниками попал Л., являющийся инвалидом вследствие общего заболевания. Ему, как и другим сокращаемым работникам, были предложены вакантные нижестоящие должности. Л., считая, что его права нарушены, и он имеет преимущественное право остаться на своей должности, потребовал от работодателя оставить его на прежней работе. Обязан ли работодатель выполнить это требование?

Задача 9

Директор ООО, одновременно являющийся учредителем и единоличным владельцем компании, решил уволиться и перейти генеральным директором в другую компанию. В связи с этим перед отделом кадров встали вопросы: по какой статье ТК РФ его увольнять (соглашение сторон, собственное желание, увольнение в порядке перевода) и кто должен подписывать приказ об увольнении, если остальные приказы подписывал всегда сам директор?

Задача 10

С Б. был заключен срочный трудовой договор на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком постоянной сотрудницы. За неделю до истечения срока договора, на следующий день, после того как Б. предупредили о предстоящем увольнении, она принесла справку о беременности. Какое решение должен принять директор: уволить Б., оставить ее на работе или разрешить создавшуюся ситуацию иным образом? Если он примет решение продлить трудовой договор, будет ли этот договор преобразован в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок?

Практические задания

1. Заполните таблицу «Особенности трудовых отношений с профессиональными спортсменами»:

№	Сравниваемая позиция	Общее правило	Норма, регулирующая права и обязанности спортсмена
1.	Дополнительные условия трудового договора		
2.	Дополнительные основания расторжения договора		
...			

2. Опишите поэтапную процедуру увольнения 16-летнего работника по инициативе работодателя в связи с нарушением дисциплины труда, выразившемся в опозданиях на работу.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // «Собрание законодательства РФ», 02.08.2004. № 31. Ст. 3215.

3. Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ» // «Собрание законодательства РФ», 05.03.2007. № 10. Ст. 1152.

4. Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» // «Собрание законодательства РФ», 27.11.1995. № 48. Ст. 4563.

5. Постановление Минтруда РФ от 15 апреля 2003 года № 17 «Об утверждении разъяснения «Об определении федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы причин инвалидности» // «Российская газета», 27.05.2003. № 99.

6. Постановление Минтруда РФ от 07 апреля 1999 года № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // «Российская газета», 30.07.1999. № 147.

Светлана Викторовна **Соловьева**

Ирина Анатольевна **Филипова**

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

ПРАКТИКУМ

3-е издание, переработанное и дополненное

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»
603950, г.Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23.

Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печать цифровая. Гарнитура Таймс.

Усл. печ. л. ... Заказ Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии

Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского
603600, г.Нижний Новгород, ул. Большая Покровская, 37