

ПРИЛОЖЕНИЕ
К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУН_ИТ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Фонд оценочных средств

по учебной дисциплине

Трудовое право

наименование дисциплины в соответствии с учебным планом

программа бакалавриата

40.03.01 Юриспруденция

Шифр и наименование направления

Общий профиль

Направленность (профиль) подготовки

Содержание

1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине	3
2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине	7
3. Приложение 1	13
4. Приложение 2	49
5. Приложение 3	50
6. Приложение 4	56
7. Приложение 5	57

1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции: Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности (ОПК-2);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
ОПК-2.1. Знать нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	Знать нормы материального права при решении задач профессиональной деятельности	Знания не сформированы	Знания недостаточно сформированы, несистемны	Знания сформированы, но имеют отдельные пробелы и неточности	Знания полностью сформированы
ОПК-2.2. Уметь применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	Уметь применять нормы материального и права при решении задач профессиональной деятельности	Умения не сформированы	Умения не полностью сформированы	Умения в основном сформированы	Умения полностью сформированы
ОПК-2.3. Владеть навыками применения норм материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	Владеть навыками применения норм материального права при решении задач профессиональной деятельности	Владение навыками не сформировано	Владение навыками неуверенное	Владение навыками в основном сформировано	Владение навыками уверенное

Код и формулировка компетенции: Способен профессионально толковать нормы права (ОПК-4);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
ОПК-4.1. Знать основы профессионального толкования нормы права	Знать юридическое содержание правовых норм, принципы и правила профессионального толкования нормы права	Знания не сформированы	Знания недостаточно сформированы, несистемны	Знания сформированы, но имеют отдельные пробелы и неточности	Знания полностью сформированы
ОПК-4.2. Уметь применять профессиональное толкование нормы права	Уметь применять принципы и правила профессионального толкования норм права в профессиональной деятельности	Умения не сформированы	Умения не полностью сформированы	Умения в основном сформированы	Умения полностью сформированы
ОПК-4.3. Владеть навыками профессионального толкования нормы права	Владеть навыками профессионального толкования норм права	Владение навыками не сформировано	Владение навыками неуверенное	Владение навыками в основном сформировано	Владение навыками уверенное

Код и формулировка компетенции: Способен обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права (ПК-2);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
ПК-2.1. Знать основы обеспечения соблюдения	Знать юридическое содержание нормы права	Знания не сформированы	Знания недостаточно сформированы, несистемны	Знания сформированы, но имеют отдельные	Знания полностью сформированы

законодательств ва Российской Федерации субъектами права				пробелы и неточности	
ПК-2.2. Уметь обеспечивать соблюдение законодательств ва Российской Федерации субъектами права	Уметь обеспечивать соблюдение законодательств ва Российской Федерации субъектами права на основе знания норм права	Умения не сформированы	Умения не полностью сформированы	Умения в основном сформированы	Умения полностью сформированы
ПК-2.3. Владеть навыками обеспечения соблюдения законодательств ва Российской Федерации субъектами права	Владеть навыками обеспечения соблюдения законодательств ва Российской Федерации субъектами права	Владение навыками не сформировано	Владение навыками неуверенное	Владение навыками в основном сформировано	Владение навыками уверенное

Код и формулировка компетенции: Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации (ПК-3);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетвор ительно)	3 (Удовлетворит ельно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
ПК-3.1. Знать основы принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с законодательств вом Российской Федерации	Основы принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с законодательств вом Российской Федерации	Знания не сформированы	Знания недостаточно сформированы, несистемны	Знания сформированы, но имеют отдельные пробелы и неточности	Знания полностью сформированы
ПК-3.2. Уметь	Принимать	Умения не	Умения не	Умения в	Умения

принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	сформированы	полностью сформированы	основном сформированы	полностью сформированы
ПК-3.3. Владеть навыками принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	Владеть навыками обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации субъектами права	Владение навыками не сформировано	Владение навыками неуверенное	Владение навыками в основном сформировано	Владение навыками уверенное

При оценке ответа на экзамене максимальное внимание должно уделяться тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высокий уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки:

«отлично» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

«хорошо» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

«удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

«неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
ОПК-2.1. Знать нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	Знать нормы материального права при решении задач профессиональной деятельности	Семинар, Тестирование
ОПК-2.2. Уметь применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	Уметь применять нормы материального и права при решении задач профессиональной деятельности	Тестирование
ОПК-2.3. Владеть навыками применения норм материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	Владеть навыками применения норм материального права при решении задач профессиональной деятельности	Кейс-задания, Контрольная работа
ОПК-4.1. Знать основы профессионального толкования нормы права	Знать юридическое содержание правовых норм, принципы и правила профессионального толкования нормы права	Семинар, Тестирование
ОПК-4.2. Уметь применять профессиональное толкование нормы права	Уметь применять принципы и правила профессионального толкования норм права в профессиональной деятельности	Тестирование
ОПК-4.3. Владеть навыками профессионального толкования нормы права	Владеть навыками профессионального толкования норм права	Кейс-задания, Контрольная работа
ПК-2.1. Знать основы обеспечения соблюдения законодательства Российской	Знать юридическое содержание нормы права	Семинар, Тестирование

Федерации субъектами права		
ПК-2.2. Уметь обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права	Уметь обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права на основе знания норм права	Тестирование
ПК-2.3. Владеть навыками обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации субъектами права	Владеть навыками обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации субъектами права	Кейс-задания, Контрольная работа
ПК-3.1. Знать основы принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	Основы принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	Тестирование, Семинар
ПК-3.2. Уметь принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	Принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	Тестирование
ПК-3.3. Владеть навыками принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	Владеть навыками обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации субъектами права	Контрольная работа, Кейс-задания

Средством оценки сформированности компетенций по дисциплине являе(ю)тся зачет(ы), экзамен(ы).

Тестовые задания

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты закрытого типа (с одним правильным ответом), тесты на установлении последовательности и на установление соответствия. Оценка за выполнение тестовых заданий выставляется на основании процента заданий, выполненных студентами в процессе прохождения промежуточного и рубежного контроля знаний

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестовых заданий

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.

Критерии оценки (в баллах):

- **9-10** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 81 – 100 %;
- **7-8** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 61 – 80 %;
- **4-6** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 60 %;
- **до 4** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 %;

Тестовые задания - Приложение 1

Контрольная работа

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания контрольной работы

Описание методики оценивания: при оценке выполнения студентом контрольной работы максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в теоретическом вопросе раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; кейс-задание решено на высоком уровне, содержит аргументацию и пояснения.

Критерии оценки (в баллах):

- **9-10** баллов выставляется студенту, если в теоретическом вопросе полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; кейс-задание решено на высоком уровне, содержит пояснения; тестовые задания решены выше, чем на 80%; уровень знаний, умений, владений – высокий;
- **7-8** баллов выставляется студенту, если в теоретическом вопросе раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; кейс-задание решено верно, но решение не доведено до завершающего этапа; тесты решены на 60-80%. Уровень знаний, умений, владений – средний;
- **5-6** баллов выставляется студенту, если в теоретическом вопросе усвоено основное, но непоследовательно; определения понятий недостаточно четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, практических занятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; в решение кейс-задания верно выполнены некоторые этапы; тесты решены на 40-60%; уровень знаний, умений, владений – удовлетворительный;
- **менее 5** баллов выставляется студенту, если в теоретическом вопросе не изложено основное содержание учебного материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий; тесты решены менее, чем на 40 %; уровень знаний, умений, владений – недостаточный.

Контрольная работа - Приложение 2

Кейс-задания

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмысления, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий

Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):

- **2 балла** выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задание;
- **1 балл** выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты;
- **0 баллов** выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

Кейс-задания - Приложение 3

Вопросы для семинаров

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на семинаре

При оценивании ответа на семинаре следует уделять внимание тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто ли содержание понятий, верно ли использованы научные термины; использованы ли при ответе ранее приобретенные знания; раскрыты ли в процессе причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать знаниями, анализировать информацию.

Критерии оценки (в баллах):

- **5 баллов** выставляется студенту, если полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; ответ самостоятельный, использованы ранее приобретенные знания; раскрыты причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;
- **4 балла** выставляется студенту, если раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; демонстрируются хороший уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;
- **3 балла** выставляется студенту, если недостаточно раскрыто основное содержание учебного материала, не последовательно; определения понятий недостаточно четкие; допущены ошибки и

неточности в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию низкий;

- **0-2 балла** выставляется студенту, если не раскрыто содержание учебного материала, изложено фрагментарно, определения понятий не четкие; допущены значительные ошибки в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию очень низкий.

Вопросы для семинаров - Приложение 4

Экзаменационные билеты

Экзамен (зачет) является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций. Структура экзаменационного билета: в билете указывается кафедра в рамках нагрузки которой реализуется данная дисциплина, форма обучения, направление и профиль подготовки, дата утверждения; билет может включать в себя теоретический(ие) вопрос(ы) и практическое задание (кейс-задание).

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на экзамене

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

При оценке ответа на экзамене максимальное внимание должно уделяться тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли раскрыты причинно-следственные связи, насколько высокий уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки (в баллах):

- **25-30 баллов** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- **17-24 баллов** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

- **10-16 баллов** выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

- **1-10 баллов** выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- отлично – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- хорошо – от 60 до 79 баллов;

- удовлетворительно – от 45 до 59 баллов;
 - неудовлетворительно – менее 45 баллов.
- Экзаменационные билеты - Приложение 5

Тестовые задания

ОПК-2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности

Тестовые задания на уровень «Знать»

1. Срок регистрации трудового договора физ/ лиц.- работодателем:

- + А. 7 дней
- Б. 3 дня
- В. 10 дней с момента заключения
- Г. 1 месяц

2. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:

- А. если это особая форма договора - контракт.
- Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником.
- В. организованный набор работников.
- + Г. трудовой договор с молодым специалистом.

3. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом-предприятием?

- А. В Министерстве юстиции
- Б. В пенсионном фонде
- В. В налоговой службе
- + Г. В государственном фонде занятости.

4. Кем разрабатывается и принимается коллективный договор :

- А. на референдуме.
- Б. на сессии Федерального собрания.
- В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
- + Г. на общей конференции трудового коллектива.

5. Сторонами заключения коллективного договора являются:

- А. Работодатель (физическое лицо) и работник.
- Б. председатель профсоюзного комитета и работники.
- + В. собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив.
- Г. комитет по трудовым спорам и работники.

6. Моментом начала действия трудового договора считается:

- А. через 5 дней после подписания.
- Б. с момента заключения.
- + В. после государственной регистрации.
- Г. с момента провозглашения трудового договора.

7. Испытания при приеме на работу не применимо к:

- А. Лицам пенсионного возраста
- Б. Военнообязанным
- В. Инвалидам
- + Г. Работникам до 18 лет.

8. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

- А. только на администрацию.
- Б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.
- В. только на временных рабочих.
- + Г. На всех членов (субъектов) предприятия.

9. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд :

- А. равенство трудовых прав граждан.
- Б. свободный выбор вида деятельности.

В. компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность.

+ Г. расовая принадлежность.

10. Виды трудового договора по срокам действия:

+ А. срочный, бессрочный, на время определенной работы.

Б. Срочный, бессрочный.

В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.

Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

11. Локальные источники трудового права-это...

А. Нормативно-правовые акты, принятые правительством РФ.

Б. Нормативно-правовые акты, принятые федеральным собранием.

+ В. Правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций.

Г. Нормативно - правовые акты принятые Президентом Российской Федерации.

12. При приеме на работу не требуется документ:

А. паспорт

+ Б. свидетельство о рождении

В. трудовая книжка

Г. диплом

13. В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока

+ А. срок, на который он заключен.

Б. 10 дней с момента реорганизации.

В. продолжает действовать неограниченный промежуток времени.

Г. прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.

14. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

А. 20 дней.

Б. Две недели.

В. В зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца.

+ Г. 3 месяца.

15. Испытательный срок для рабочих составляет:

А. 3 месяца.

Б. 10 дней

+ В. 1 месяц

Г. 6 месяцев.

16. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:

А. Лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо.

Б. Лицо прописано в другой области страны.

+ В. Ни в коем случае.

Г. Предусмотренных законодательством

17. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

+ А. Собственника, работника, профсоюза.

Б. Собственника, работника, сотрудников милиции.

В. Работника, членов его семьи.

Г. Профсоюзного органа, начальника отдела кадров

18. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможно при:

+ А. Согласии работника.

Б. Необходимости рабочего процесса.

В. Требовании руководства

Г. Строго по решению трудового коллектива.

19. Сфера применения контрактов определяется:

- А. Сторонами трудового договора
- + Б. Законодательством РФ
- В. Конституцией РФ.
- Г. Профсоюзами.

20. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:

- А. с 14 лет
- Б. с 20 лет
- + В. с 16 лет
- Г. с 18 лет

21. Срок действия дисциплинарного взыскания:

- + А. 1 год
- Б. 3 года
- В. 6 месяцев
- Г. 2 недели

22. Днем полного увольнения работника с работы считается:

- А. Последний день работы
- Б. Следующий за последним днем работы
- + В. День выдачи трудовой книжки
- Г. Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки

23. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:

- А. Обязан при любых обстоятельствах
- Б. Не обязан.
- + В. Обязан, если требует работник
- Г. Обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров

24. Прогулом считается:

- А. Отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов
- + Б. Отсутствие на работе свыше 3х часов
- В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня
- Г. Неявка на работу более 2х дней

25. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:

- + А. 7 часов
- Б. 8 часов
- В. 6 часов
- Г. 5 часов

26. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:

- А. В законе России о коллективных договорах
- + Б. Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности
- В. В уставе предприятия
- Г. В постановлении правительства РФ

27. Ночным считается рабочее время с:

- А. с 20.00 до 8.00
- Б. с 18.00 до 6.00
- + В. с 22.00 до 6.00
- Г. с 23.00 до 7.00

ОПК-4 Способен профессионально толковать нормы права

Тестовые задания на уровень «Знать»

1. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю :

- А. для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет
- Б. для пенсионеров
- В. для инвалидов
- + Г. для работников в возрасте с 16-18 лет

2. Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника.

- А. Трудовой договор
- + Б. Трудовая книжка
- В. Приказ о приеме на работу
- Г. Все выше указанные варианты

3. К источникам трудового права относятся:

- А. Только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде
- + Б. Какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений.
- В. Все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника
- Г. Все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда.

4. В предмете трудового права центральное место занимают отношения

- А. между работниками одной организации
- + Б. трудовые
- В. в области организации труда
- Г. все перечисленное

5. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с

- + А. шестнадцати лет
- Б. восемнадцати лет
- В. четырнадцати лет
- Г. двенадцати лет

5. Одними из основных понятий трудового права являются:

- + а. трудовые отношения, Трудовая дисциплина
- б. административная ответственность, трудовой кодекс РФ
- в. центр занятости, отдел кадров
- г. все перечисленное

7. Ночное время продолжается с:

- + а. 22 часов до 6 часов;
- б. 23 часов до 6 часов;
- в. 00 часов до 7 часов;
- г. 21 часа до 5 часов.

8. Выполнение работы в качестве наказания за участие в забастовке – это:

- + а. принудительный труд;
- б. дискриминация труда;
- в. способ правовой защиты работодателя;
- г. является нарушением норм ТК.

9. Предметом трудового права являются:

- + а. трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- б. самостоятельная предпринимательская деятельность без найма других работников;
- в. деловое сотрудничество между организациями;
- г. все перечисленное.

10. Трудовое право регулирует общественные отношения по:

- + а. материальной ответственности работодателей и работников в области труда;

- б. внеслужебному времени работников;
- в. добровольному страхованию работников от несчастных случаев на производстве;
- г. все перечисленное.

11. Субъектами трудового права не являются:

- + а. граждане, осуществляющие самостоятельную деятельность в сети Интернет (фриланс), без официального оформления;
- б. трудовые арбитражи;
- в. профсоюзные организации;
- г. все перечисленное.

12. Принципом трудового права является:

- + а. содействие гражданам в трудоустройстве;
- б. возмещение вреда, который был причинен работнику на производстве, по собственному усмотрению работодателя;
- в. недопущение забастовок;
- г. все перечисленное.

13. Метод правового регулирования в трудовом праве представляет собой:

- + а. совокупность средств и приемов воздействия на предмет трудового права, то есть на трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения;
- б. совокупность тех направлений, в которых действует трудовое право;
- в. основное начало, идею, на которых основано упорядочение трудовых отношений;
- г. все перечисленное.

14. Метод трудового права характеризуется:

- + а. комплексным подходом и тесной связью с предметом трудового права;
- б. однообразным способом установления прав и обязанностей сторон, которые прописываются исключительно Трудовым кодексом РФ;
- в. наличие лишь императивных способов регулирования трудовых отношений;
- г. все перечисленное

15. Какова минимальная продолжительность обеденного перерыва согласно Трудовому кодексу РФ?

- + а. 30 минут;
- б. 60 минут;
- в. 20 минут;
- г. 40 минут.

16. Сколько дней может получить работник в качестве дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день?

- + а. не менее трех;
- б. не менее пяти;
- в. не менее семи;
- г. не менее двух.

17. Что включается в стаж работы, который позволяет работнику уйти в ежегодный основной оплачиваемый отпуск?

- + а. период вынужденного отгула при незаконном увольнении;
- б. период, когда работник отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин;
- в. время отпуска по уходу за ребенком, не достигшим установленного законом возраста;
- г. стаж работы не учитывается.

18. Какова максимальная доля неденежной формы заработной платы?

- + а. 20 % от начисленной заработной платы;
- б. 10 % от оклада по должности;
- в. 30 % от средней заработной платы, начисленной работнику за определенный период;
- г. 15% от оклада по должности.

19. Тест. Что не включается в расчетный листок?

- + а. размер уже произведенных выплат за предыдущие периоды работы;
- б. размер производимых удержаний из заработной платы за текущий период работы;
- в. составные части заработной платы;
- г. все перечисленное.

20. Какова минимальная часть заработной платы, которая должна оставаться у работника после всех удержаний, включая удержания по исполнительным листам и взыскания алиментов на несовершеннолетних детей?

- + а. 30 %;
- б. 50 %;
- в. 40 %;
- г. 25%.

21. Имеет ли право государственный служащий приостановить работу, если ему задерживают заработную плату более 15 дней?

- + а. нет, не имеет;
- б. да, имеет, если известит руководство в письменной форме;
- в. да, имеет в любом случае;
- г. имеет по согласованию с работодателем.

22. Как оплачиваются первые два часа сверхурочной работы?

- + а. не менее чем в полуторном размере;
- б. не менее чем в двойном размере;
- в. так же, как и основное время;
- г. по усмотрению работодателя.

23. Что в данном случае будет признаваться служебной командировкой?

- + а. производство допроса следователем свидетеля по уголовному делу в другом регионе;
- б. очередной рейс, в который отправляется бортпроводник;
- в. перевозка грузов дальнобойщиком;
- г. все перечисленное.

24. Рабочее время бывает следующих видов:

- а. неполное
- б. сокращённое
- в. нормальное
- + г. все ответы верны

25. Соответствие максимальной продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска с лицами, которым он предоставляется ...

1. 18 рабочих дней
2. + 56 календарных дней
3. 31 календарный день
4. 30 календарных дней

26. Соответствие записи в трудовой книжке с классификацией оснований прекращения трудового договора ...

1. Соглашение сторон
2. Инициатива работника
3. Обстоятельства не зависящие от воли сторон
4. + Все перечисленное

27. Верны ли следующие суждения о правилах приема на работу?

- А. Работодатель при приеме на работу по закону имеет право потребовать у работника любой документ по своему усмотрению.
- Б. Перечень документов, необходимых для приема на работу, строго определен и ограничен Трудовым кодексом РФ.

- 1) верно только А
- 2)+ верно только Б
- 3) верны оба суждения
- 4) оба суждения неверны

ПК-2 Способен обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права

Тестовые задания на уровень «Знать»

1. Основным институтом в системе трудового права являются:

- трудовые отношения;
- рабочее время;
- + нормы трудового права;
- трудовая дисциплина.

2. Физическое лицо, которое предоставляет работу другому физическому лицу на основании заключения трудового договора, называется:

- роботонанимателем.
- + работодателем;
- предпринимателем.
- служащим.

3. Основным документом о трудовой деятельности работника, - это:

- трудовое удостоверение;
- трудовой договор;
- + трудовая книжка;
- договор приема на работу.

4. К источникам трудового права относится такой закон:

- + «О коллективных договорах и соглашениях»;
- «Об охране атмосферного воздуха»;
- «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»;
- «О банках и банковской деятельности».

5. Какое из утверждений правильное?

А. Во время учебы рабочий день 17 летнего школьника не должен превышать 3,5 часа

Б. Природные ресурсы считаются источниками богатства.

- Только А правильно.
- Только Б правильно.
- + Оба варианта правильны.
- Оба варианта ошибочны

6. Международная организация труда (МОТ) образована:

- в 1917 году;
- в 1918 году;
- + в 1919 году;
- в 1920 году.

7. Содержание принципа обеспечения порядка в трудовом процессе созданием условий для высокопроизводительного труда обеспечивается нормами института:

- трудового договора;
- охраны труда;
- занятости и трудоустройства;
- + дисциплины труда.

8. Если по общему правилу прием на работу лиц допускается с 16 лет, то полная трудовая правосубъектность физических лиц наступает с достижения ими:

- также 16 лет.

- 17 лет;
- + 18 лет;
- 21 года.

9. Какое из утверждений правильное?

А. Штаб-квартира МОТ находится в Нью-Йорке.

Б. Минимальный ежегодный отпуск должен составлять 28 дней.

- Только А правильно.
- + Только Б правильно.
- Оба варианта правильны.
- Оба варианта ошибочны

тест 10. С согласия одного из родителей или лица, его заменяющего, могут, как исключение, приниматься на работу лица, достигшие:

- + 14 лет.
- 15 лет;
- 16 лет;
- 17 лет.

11. Кто является субъектами (сторонами) трудовых правоотношений:

- + с одной стороны - работник, а другой - работодатель;
- трудовой коллектив;
- выборный профсоюзный орган;
- директор и наниматель.

12. Основу предмета трудового права составляют:

РЕКЛАМА

- + живой труд, его организация и условия.
- другие индивидуальные и коллективные правоотношения.
- индивидуальные, кооперативные отношения и отношения совместных предприятий.
- обязанности держателей частной собственности.

13. Физические лица могут быть субъектами трудового права лишь при условии:

- + достижение определенного возраста.
- наличие соответствующей профессиональной подготовки.
- повышение квалификации.
- включение в состав бригады.

14. Для работников в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность рабочего времени на неделю составляет:

- 40 часов.
- + 24 часа.
- 36 часов.
- 38 часов.

15. Как называется этап поиска работы, на котором потенциальный работодатель может попросить личную встречу, после которой он решит брать на работу сотрудника или нет?

- социологический опрос.
- диагностика знаний.
- + собеседование.
- анкетирование потенциального сотрудника.

16. Как называется документ, в котором потенциальный работник описывает свои умения, образование и профессиональный опыт?

- анкета.
- автобиография.
- характеристика с места работы.
- + резюме.

17. Сверхурочные работы компенсируются:

- отгулом.
- объявлением благодарности.
- + повышенной оплатой.
- дополнительным отпуском.

18. Предельные нормы применения сверхурочных работ:

- не более 4 часов в течение двух дней подряд.
- 100 часов в год.
- не более половины продолжительности недельного рабочего времени.
- не более 4 часов в день.

19. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда продолжительность рабочего времени составляет:

- 40 часов.
- 42 часа.
- + 36 часов.
- 38 часов.

тест-20. Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих более:

- 2 дней.
- 3 дней.
- + 5 дней.
- 7 дней.

21. При увольнении заработная плата выплачивается:

- + в день увольнения.
- не позднее следующего дня после освобождения.
- в течение недели.
- в течение месяца.

22. Срок испытания не может превышать:

- один месяц.
- два месяца.
- + три месяца.
- шесть месяцев.

23. Обеспечение безопасных и безвредных условий труда возлагается:

- + на владельца.
- Министерство труда и социальной политики.
- Министерство здравоохранения.
- государственной администрации.

24. При заключении трудового договора работник обязан представить:

- сведения о прописке;
- сведения о национальной принадлежности;
- + паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- сведения о семейном положении.

25. Может быть работником:

- юридическое лицо;
- только гражданин России;
- + лицо, обладающее трудовой правоспособностью и трудовой дееспособностью;
- гражданин России с 18 лет.

26. Сторонами трудовых отношений являются:

- + работник и работодатель;
- работник, работодатель и органы местного самоуправления;
- работник, работодатель и органы государственной власти;

- работник, работодатель, а также органы государственной власти и органы местного самоуправления;

27. Сторонами социального партнерства являются:

- работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- + работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- комиссии по трудовым спорам;
- органы законодательной власти;

ПК-3 Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации

Тестовые задания на уровень «Знать»

1.Срок регистрации трудового договора физ.лиц.- работодателем:

- А) 7 дней +
- Б) 3 дня;
- В) 10 дней с момента заключения;
- Г) 1 месяц.

2.Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:

- А) если это особая форма договора – контракт;
- Б) трудовой договор с несовершеннолетним работником;
- В) организованный набор работников;
- Г) трудовой договор с молодым специалистом +

3.Трудовой договор, который заключается с физическим лицом-предприятием регистрируется:

- А) в Министерстве юстиции;
- Б) в пенсионном фонде;
- В) в налоговой службе;
- Г) в государственном фонде занятости +

4.Коллективный договор разрабатывается и принимается:

- А) на референдуме;
- Б) на сессии Верховной Рады;
- В) на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации;
- Г) на общей конференции трудового коллектива +

5.Сторонами заключения коллективного договора являются:

- А) работодатель (физическое лицо) и работник;
- Б) председатель профсоюзного комитета и работники;
- В) собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив +
- Г) комитет по трудовым спорам и работники.

6.Моментом начала действия трудового договора считается:

- А) через 5 дней после подписания;
- Б) с момента заключения;
- В) после государственной регистрации +
- Г) с момента провозглашения трудового договора.

7.Испытания при приеме на работу не применимо к:

- А) лицам пенсионного возраста;
- Б) военнообязанным;
- В) инвалидам;
- Г) работникам до 18 лет +

8.Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

- А) только на администрацию;
- Б) на всех членов предприятия, кроме руководителей этого предприятия;

- В) только на временных рабочих;
Г) на всех членов (субъектов) предприятия +
9. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд:
А) равенство трудовых прав граждан;
Б) свободный выбор вида деятельности;
В) компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность;
Г) расовая принадлежность +
10. Виды трудового договора по срокам действия:
А) срочный, бессрочный, на время определенной работы +
Б) срочный, бессрочный;
В) краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы;
Г) краткосрочный, сезонный, долгосрочный.
11. Локальные источники трудового права – это:
А) нормативно-правовые акты, принятые ВР РФ;
Б) нормативно-правовые акты, принятые Кабинетом Министров РФ;
В) правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций;
Г) нормативно - правовые акты принятые Президентом РФ +
12. При приеме на работу не требуется документ:
А) паспорт;
Б) свидетельство о рождении;
В) трудовая книжка +
Г) диплом.
13. В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока:
А) срок, на который он заключен;
Б) 10 дней с момента реорганизации;
В) продолжает действовать неограниченный промежуток времени +
Г) прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.
14. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:
А) 20 дней +
Б) две недели;
В) в зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца;
Г) 3 месяца.
15. Испытательный срок для рабочих составляет:
А) 3 месяца +
Б) 10 дней;
В) 1 месяц;
Г) 6 месяцев.
16. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:
А) лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо;
Б) лицо прописано в другой области страны +
В) ни в коем случае;
Г) предусмотренных законодательством.
17. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:
А) собственника, работника, профсоюза;
Б) собственника, работника, сотрудников милиции;
В) работника, членов его семьи +
Г) профсоюзного органа, начальника отдела кадров.
18. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможен при:

- А) согласия работника +
 - Б) необходимости рабочего процесса;
 - В) требовании руководства;
 - Г) строго по решению трудового коллектива.
19. Сфера применения контрактов определяется:
- А) сторонами трудового договора;
 - Б) законодательством РФ +
 - В) конституцией РФ;
 - Г) профсоюзами.
20. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:
- А) с 14 лет;
 - Б) с 20 лет;
 - В) с 16 лет +
 - Г) с 18 лет.
21. Срок действия дисциплинарного взыскания:
- А) 1 год +
 - Б) 3 года;
 - В) 6 месяцев;
 - Г) 2 недели.
22. Днем полного увольнения работника с работы считается:
- А) последний день работы;
 - Б) следующий за последним днем работы;
 - В) день выдачи трудовой книжки +
 - Г) следующий день, за днем выдачи трудовой книжки.
23. Нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права и действовавшие на территории РФ до принятия Трудового кодекса РФ:
- А) продолжают действовать постольку, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу РФ;
 - Б) не действуют;
 - В) продолжают действовать в полном объеме до официального признания их утративших силу +
 - Г) преобразовываются в нормы Трудового кодекса РФ.
24. Прогулом считается:
- А) отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов;
 - Б) отсутствие на работе свыше 3х часов +
 - В) отсутствие на рабочем месте в течении дня;
 - Г) неявка на работу более 2х дней.
25. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:
- А) 7 часов +
 - Б) 8 часов;
 - В) 6 часов;
 - Г) 5 часов.
26. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:
- А) в законе РФ о коллективных договорах;
 - Б) правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности +
 - В) в уставе предприятия;
 - Г) в постановлении Кабинета Министров.
27. Ночным считается рабочее время с:
- А) с 20.00 до 8.00;
 - Б) с 18.00 до 6.00;
 - В) с 22.00 до 6.00 +

ОПК-2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности
Тестовые задания на уровень «Уметь»»

1. К родителям приехали на праздник пятеро их детей и за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец – механик электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр – капитан речного корабля, дочь Мария работает продавцом в палатке своего мужа, дочь Екатерина – свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир – военнослужащий, а сын Иван – член рыболовецкого колхоза, работает в нем рыбаком, а его жена – домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

+: На Екатерину и на домохозяйку не распространяются нормы ТК.

2. В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики в рабочее время. Песни и пляски у елки организовывал массовик, приглашенный культработником клуба за определенную плату.

В каких отношениях с фабрикой по данной работе находились указанные лица?

+: На членов изокружка и культработника не распространяются нормы ТК. Только на электромонтера.

3. С маляром Сидоровым завод заключил соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц по окончании работы Сидоров потребовал кроме оговоренной оплаты оплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерно ли его требование?

+: Да, правомерно.

4. Профсоюзный комитет ОАО «Заря» объявил выговор работнику ОАО слесарю Михайлову за отказ от участия в работе комиссии по социальному страхованию, в которую он был делегирован решением профсоюзного комитета. Михайлов, считая, что выговор ему объявлен незаконно, обратился в КТС с заявлением об отмене выговора. Относятся ли отношения между членами профсоюза и выборным профсоюзным органом к предмету трудового права?

+: Отношения между членами профсоюза и выборным профсоюзным органом к предмету трудового права не относятся. В Трудовом кодексе РФ имеется глава 58 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

5. При проверке правильности уплаты налогов фирмой «Самаракабель» налоговыми инспекторами был установлен тот факт, что фирма своевременно не перечисляет в бюджет единый социальный налог. Входят ли отношения между налоговыми органами и работодателями в предмет трудового права?

+: Да, отношения между налоговыми органами и работодателями в определенных аспектах являются предметом трудового права. В Российской Федерации нормы трудового законодательства содержат определенные требования к работодателям по уплате взносов на обязательное социальное страхование, включая единый социальный налог.

6. Генеральный директор ЗАО «Феникс» издал приказ, в соответствии с которым все работники канцелярии увольнялись в связи с ее ликвидацией. Одновременно тем же приказом создавался секретариат генерального директора и утверждалось положение о секретариате, которое в целом совпадало с положением о канцелярии. В секретариат проводится конкурсный набор сотрудников. На основании норм трудового права дайте ответ на вопросы: могут ли трудовые отношения возникать на основании конкурса? Каков порядок прием работников по конкурсу?

+: Правовая регламентация проведения конкурса. По статье 16 Трудового кодекса избрание по конкурсу считается одним из законных оснований для возникновения между работником и его непосредственным работодателем трудовых отношений. Конкурс может проводиться только для

тех должностей, которые были заранее определены соответствующим перечнем при условии, что порядок конкурсного избрания представлен в виде нормативного акта.

7. В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы. Является ли коллективный договор основанием возникновения трудовых отношений?

+: Коллективный договор основанием возникновения трудовых отношений не является (ст. 16 ТК РФ такого основания не содержит)

8. Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе не вправе в течение одного года устраиваться в организацию с аналогичным профилем работы. В роли государственного инспектора труда дайте юридическую оценку действиям работодателя. Вправе ли организация устанавливать порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров?

+: Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

9. Мэр г. Морозовска издал распоряжение, устанавливающее дополнительный к определенному законом вид дисциплинарного взыскания, в соответствии с которым работникам муниципальных предприятий и учреждений, допустившим повторное грубое нарушение трудовой дисциплины в течение календарного года, объявляется выговор с предупреждением об увольнении.

Относится ли регулирование трудовых отношений органами и должностными лицами местного самоуправления к государственному регулированию трудовых отношений?

+: нет, к государственному относится только - ТК и ФЗ Органы местного самоуправления - это выборные и другие органы, наделенные полномочиями на решение вопросов местного значения и не входящие в систему органов государственной власти.

10. Законодательное собрание субъекта РФ приняло Закон «О регулировании трудовых отношений и дополнительных мерах по защите трудовых прав работников», которым было установлено, во-первых, что при принятии решения о ликвидации организации работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников этой организации, во-вторых, что при расследовании любого несчастного случая на производстве в состав комиссии обязательно входит представитель органа исполнительной власти субъекта Федерации и, в-третьих, что работникам организаций, финансируемых из бюджета субъекта Федерации, устанавливается доплата в размере 20% тарифной ставки (оклада).

Входят ли нормы трудового права, устанавливаемые нормативными правовыми актами субъектов РФ, в систему трудового права России?

+: Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

11. В ЗАО «Заря», занимающемся разработкой и поставками программного обеспечения, были объявлены выборы президента фирмы. Проведите анализ ситуации с точки зрения трудового права. Могут ли возникнуть трудовые отношения в результате избрания на должность?

+: Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

12. В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума для трудоспособного человека. Воспитатель детского сада

Савченко обратилась в районный суд с требованием установить ей заработную плату в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения. Суд отказал Савченко в иске, указав на то, что соответствующий федеральный закон, регламентирующий порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, еще не принят. Тогда Савченко решила обратиться в областной суд. В роли судьи областного суда назовите принципы, на основе которых должно решаться дело. В каких нормативных правовых актах они закреплены?

+: Отказ в принятии искового заявления препятствует повторному обращению заявителя в суд с иском к тому же ответчику, о том же предмете и по тем же основаниям. На определение судьи об отказе в принятии заявления может быть подана частная жалоба.

13. Директор школы решила избавиться от мешавшей ей первичной профсоюзной организации. С этой целью она по одному вызывала к себе в кабинет учителей и других работников и предлагала на выбор написать любое из двух заявлений: на выход из профсоюза либо об увольнении по собственному желанию. Учитель истории Васильева решила обратиться в суд за защитой своих прав. Руководствуясь законом, ответьте на вопрос: на нарушение каких принципов трудового права директором школы она может указать в своем заявлении в суд?

+: Работодатель не может заставить работника переписать заявление на увольнение не по собственному желанию, если работник не согласен с таким решением. Вместо этого, работодатель может предложить заключить соглашение об увольнении по обоюдному согласию сторон, в котором будут урегулированы условия окончания трудового договора.

14. Статья 113 ТК РФ не содержит норм, ограничивающих продолжительность времени привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Это позволяет недобросовестным работодателям регулярно привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни в течение нескольких месяцев подряд. Один из общероссийских профсоюзов решил выступить с законодательной инициативой о внесении в ст. 113 ТК РФ нормы об ограничении продолжительности указанного периода. В качестве юриста-эксперта назовите принципы трудового права, которые могут быть использованы профсоюзом в обоснование своей инициативы, и ответьте, в каких нормативных правовых актах они сформулированы?

+: Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

15. Государственный инспектор труда прибыл на механический завод для проведения инспекции. На общих собраниях работников, созываемых в каждом цехе, он в присутствии директора завода и начальников цехов интересовался у работников: известны ли им случаи нарушения трудового законодательства? И всякий раз получал отрицательный ответ. По результатам инспекции он составил отчет, в котором указал, что нарушений трудового законодательства на заводе не обнаружено. Были ли нарушены принципы трудового права во время инспекции? Если да, то какие?

+: Нарушил ведомственные нормативные требования, предъявляемые к проверке соблюдения законодательства о труде. Во-первых, пределы данной конкретной проверки прописаны в распоряжении о проверке; во-вторых, субъект надзора и контроля - это работодатель, который должен представить необходимые документы и сведения; в-третьих, факты нарушений трудового законодательства не могут быть установлены устными или письменными ответами (сообщениями) работников. Госинспектор труда не выполнил возложенных на него обязанностей, предусмотренных ст. ст. 356, 357 ТК РФ.

16. Работник предприятия Ефремов неоднократно шел на конфликт с директором, отстаивая свои права. Через некоторое время Ефремов подал заявление об увольнении по собственному желанию. Получив в последний день работы трудовую книжку, он увидел в ней запись об увольнении по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения). Начальник отдела кадров, к которому он обратился, сказала, что

это случайная ошибка и исправила запись в трудовой книжке. Считая, что ошибка не случайна, Ефремов решил обратиться за защитой своих прав в суд. В исковом заявлении он указал, что в отношении его нарушены основные принципы трудового права. О каких принципах может идти речь в данном случае?

+: Исправления можно внести двумя способами. Первый – сотрудник самостоятельно обращается в организацию, которая допустила в трудовой книжке ошибку, и там ее исправляют в установленном порядке. Второй способ – организация, где сотрудник трудится сейчас, направляет запрос предыдущему работодателю и на основании его официального ответа вносит в трудовую книжку исправления.

17. Инженер Игнатьев обратил внимание на то, что регулярно получает премиальные в меньшем размере, чем другие сотрудники, выполняющие аналогичную работу. Связав этот факт со своей активной деятельностью в качестве члена профсоюзного комитета, он обратился в КТС.

На нарушение каких принципов права может сослаться Игнатьев в своем заявлении в комиссию?

+: Принципов (ст. 2 ТК РФ): обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

-обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них; равенство прав и возможностей работников; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

18. На первом заседании комиссии по заключению коллективного договора стороны договорились о круге вопросов, которые подлежат рассмотрению и включению в коллективный договор. Через два месяца после начала переговоров профсоюзный комитет предложил включить в коллективный договор норму, усиливающую ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Однако члены комиссии, представляющие работодателя, ответили отказом, указав на то, что круг обсуждаемых вопросов уже согласован сторонами. Профком продолжал настаивать на своем, ссылаясь на принципы трудового права. В роли юриста профкома назовите эти принципы и укажите нормативные акты, в которых они закреплены.

+: В соответствии с законодательством Российской Федерации, комиссия по заключению коллективного договора является уполномоченной организацией, с целью договориться между работодателем и работниками о применении трудового законодательства, улучшении условий труда и иных социально-экономических вопросов. В данном случае, стороны коллективного договора имеют право договариваться о круге вопросов, которые подлежат рассмотрению и включению в коллективный договор. Однако, если на стадии заключения коллективного договора стороны комиссии не согласились о включении новых норм, профсоюзный комитет не имеет права настаивать на их включении в коллективный договор.

19. Государственный инспектор труда Гаврилов при рассмотрении жалоб работников ЗАО «Арматурщик» на нарушение их трудовых прав всегда поддерживал работодателя. Впоследствии выяснилось, что Гаврилов является близким родственником директора завода. Председатель профкома решил направить в государственную инспекцию труда письменную жалобу с предложением отстранить Гаврилова от инспектирования завода. На нарушение каких принципов трудового права мог сослаться в жалобе председатель профкома?

+: Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита. Но и то это нужно рассматривать во взаимосвязи с Конституцией, которая провозглашает равенство всех перед законом и судом, в данном случае принцип равенства будет нарушен.

20. Член комитета по охране труда ОАО «Моторостроитель» Давыденко неоднократно обращал внимание начальника цеха на грубые нарушения правил охраны труда в цехе и требовал их

своевременного устранения. В ответ на это на общем собрании работников начальник цеха назвал Давыденко лодырем, который, вместо того чтобы работать, занимается «вынюхиванием» нарушений. Работник решил обратиться за защитой своих прав в суд. Какие принципы права, по мнению Давыденко, мог нарушить начальник цеха?

+: Работник обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя. Не создавай опасных ситуаций для себя и других.

21. В период проведения переговоров по заключению коллективного договора директор завода «Прогресс» в соответствии со ст. 135 ТК РФ направил в профсоюзный комитет для учета мнения проект приказа о введении на заводе через два месяца нового положения об оплате труда, существенно ухудшающего положение работников. Профком письменно выразил свое несогласие с проектом приказа. Но после проведения в соответствии со ст. 372 ТК РФ дополнительных консультаций с профкомом директор все же подписал вышеупомянутый приказ. Вскоре на заводе был заключен новый коллективный договор, в котором указывалось, что он действует с момента подписания и что установление системы оплаты и стимулирования труда осуществляется с согласия профкома. После подписания коллективного договора профком обратился к директору с требованием отмены приказа об утверждении положения об оплате труда, поскольку оно было принято без согласия профкома. Правомерно ли требование профкома в случаях, когда: а) приказ вступил в силу до подписания коллективного договора; б) приказ вступил в силу после подписания коллективного договора?

+: Это реально не новая система оплаты труда, а новый лохотрон, в котором сам гендиректор решает кто хорошо работал, а кто плохо. Нельзя было соглашаться на понижение тарифных ставок, а коэффициенты и премии это поощрения и они на усмотрение директора.

22. Гражданка Яковлева в поисках работы выехала в одну из зарубежных стран. Вскоре она была принята на высокооплачиваемую работу в зарубежный филиал российской фирмы «Рамекс». Однако когда Яковлева в неофициальной обстановке критически высказалась о директоре филиала, то была уволена без объяснения причин. Она обратилась в российское консульство с вопросом: что ей необходимо предпринять для восстановления нарушенных прав, поскольку при ее увольнении были грубо нарушены нормы ст. 81 ТК РФ? Сформулируйте ответ консула.

+: За границей не действует трудовой кодекс РФ.

23. В ЗАО «Типография «Принт» в декабре 2001 г. был заключен коллективный договор, по которому тарифные ставки рабочих и служащих устанавливались приказом директора, а не действующим отраслевым тарифным соглашением, которое предусматривало большую величину тарифных ставок и их регулярную индексацию. Через несколько месяцев профсоюзный комитет был переизбран и его новый председатель обратился к директору с предложением о внесении изменений в коллективный договор, которые бы учитывали нормы отраслевого соглашения. Директор ответил, что он против, а нормы отраслевого соглашения являются для него всего лишь ориентиром. Как действуют нормативные акты, принятые до введения ТК РФ?

+: Подзаконные акты Президента РФ, Правительства РФ, изданные до введения ТК и применяемые на территории РФ постановления Правительства СССР по вопросам, которые могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

24. Постановлением Правительства РФ было произведено повышение межразрядных тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы. При этом для организаций, финансируемых из местных бюджетов, данное повышение должно было производиться за счет средств указанных бюджетов. Во исполнение постановления Правительства РФ глава муниципального образования «Целинский район» издал распоряжение,

согласно которому в связи с тем, что необходимые дополнительные мы не были предусмотрены в местном бюджете, повышение тарифных ставок производилось в меньшем размере на три месяца позднее даты, указанной в постановлении. Дайте оценку правомерности распоряжения главы муниципального образования.

+: Распоряжение главы муниципального образования о повышении тарифных ставок в меньшем размере, чем указано в постановлении Правительства РФ, может быть оспорено с точки зрения правомерности, так как обязательства по повышению тарифных ставок не могут быть отменены или изменены муниципальным органом, если это противоречит федеральным законам и актам Правительства РФ.

25. Минздрав России утвердил новое Положение об оплате труда, в соответствии с которым оклады работников медицинских учреждений, обслуживающих леспромхозы, должны быть повышены на 15%. При этом перечень соответствующих должностей медицинских работников должен был устанавливаться органами здравоохранения актов РФ и муниципальных образований совместно с сборными профсоюзными органами. Главный врач Заозерской центральной районной больницы, обслуживающей несколько леспромхозов, издал приказ об отмене повышения окладов отдельным категориям медицинских работников. Как нормативные акты, содержащие нормы трудового права, действуют во времени и как они соотносятся по юридической силе в зависимости от компетенции принявшего их субъекта?

+: Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

26. Директор ОАО «Энергострой» издал приказ, в котором со ссылкой на ст. 5 ТК РФ утверждалось, что льготы, предусмотренные до 1 февраля 2002 г. для некоторых категорий работников указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и не нашедшие отражения в ТК РФ на работников ОАО не распространяются. Профком предприятия предложил директору отменить приказ как незаконный. Кто прав в данной ситуации? Каковы особенности применения нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения в действие ТК РФ?

+: В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

27. В новое территориальное соглашение администрации г.Норильска, ссылаясь на дефицит местного бюджета удалось включить норму, уменьшающую размеры надбавок к заработной плате работников образовательных учреждений. Кроме того, на дату окончания срока действия старого соглашения им не была выплачена заработная плата за три месяца. При погашении указанной задолженности учителя обнаружили, что надбавки выплачиваются в новом, уменьшенном размере. В отделе образования и разъяснили, что срок действия старого соглашения истек и поэтому надбавки в данной ситуации вообще не должны выплачиваться, но администрация пошла навстречу работникам образовательных учреждений и приняла решение выплатить надбавки в размере, определенном новым соглашением. Каково действие нормативных актов, содержащих нормы трудового права, во времени?

+: Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени определяется в соответствии со ст. 12 ТК РФ. Она устанавливает, что нормативный правовой акт о труде вступает в силу либо со дня, указанного в этом акте, либо со дня, определяемого в соответствии с общими положениями о порядке вступления в силу нормативных правовых актов.

ОПК-4 Способен профессионально толковать нормы права

Тестовые задания на уровень «Уметь»

1. 16-летний ученик училища устраивается на работу летом на производство печатной продукции. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. 1 - есть родители и есть разрешение; 2-родителей нет. Правомерен ли отказ в работе? Обосновать почему.

+: Отказ не правомерен, потому что на основании статьи 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства, трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

2. Инвалид 3-ей группы Иванов был уволен с предприятия по сокращению штата. 1 – правомерно ли было увольнение? 2-после увольнения Иванов не смог найти работу => пытался зарегистрироваться как безработный, но ему отказали. Почему отказали и правомерно ли это? Какие условия работы у инвалидов 3-ей группы?

+: Увольнение правомерно. В случае, если Иванов получил инвалидность у работодателя, он обладал бы преимуществом при сокращении. Иванову правомерно отказали в регистрации как безработного, потому что, согласно статье 11 Закона N166-ФЗ, инвалидам 3-ей группы предоставляется право на социальную пенсию в соответствии с настоящим Федеральным законом (статья 23).

3. В ходе рассмотрения судебного иска Петровой об восстановлении ее на работе, было установлено, что ее уволили п. 6 ст. 81 (отсутствие на работе 3 дня, в медицинское учреждение она не обращалась). Она вызвала свидетеля в суде, который подтвердил, что она болела. Обосновала то, что у нее действительно не было больничного листа. В прошлом она уже имела взыскание за опоздание на работу. Увольнение Петровой было не согласовано с Прав Союзом. Ей отказали. Необходимо обосновать почему.

+: Работодатель правомерно уволил Петрову, потому что в статье 81 пункт 6 ТК РФ сказано, что работодатель имеет право уволить работника за отсутствие на рабочем месте более 4-х часов без уважительной причины.

4. Трудовой контракт на год. 1 - В период испытательного срока, который длился 3 месяца, девушку увольняют (срок 3-4 месяца), она протестует, потому что беременных не увольняют. 2 – Через 7-8 месяцев продолжительной работы, девушка говорит, что беременна. Ее хотят уволить. Правомерно ли это?

+: Увольнение не правомерно. Согласно статье 70 ТК РФ испытательный срок при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин. На основании статьи 261 пункт 1, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

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

+: На основании статьи 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника.

6. Швея обратилась к начальнику производства с целью повышения з/п, на основании того, что она уже 5 лет не получала повышения. Хотя известно, что з/п повышали отдельным группам производства. Ей отказали. Она обратилась в суд. Приняли ли ее заявление в суд? В каких случаях оно не будет принято? Правомерны ли ее действия?

+: Согласно статье 134 ТК РФ «обоснование повышения уровня реального содержания з/п» работнику должна быть повышена з/п.

7. Молодая девушка с 2-ух летним ребенком постоянно берет больничный по уходу за ребенком. Могут ли ее уволить? Она попросила о переводе в другой отдел, с сокращением графика и сохранением з/п. Правомерно ли это?

+: На основании статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет по инициативе работодателя не допускается.

Однако, согласно ст. 7 Закона №255-

ФЗ, уход за больным ребенком в возрасте до 7 лет за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении не более чем 60 календарных дней в календарном году.

8. Бухгалтер был уволен 1 сентября. 29 августа он заболел и лег в больницу. С больницы он выписался и подал в суд, т. к. его увольнение не правомерно. В каком случае он был прав или не прав? Оплатят ли ему больничный?

+: На основании части 6 статьи 81 ТК РФ нельзя уволить сотрудника, находящегося на больничном. На основании части 2 статьи 5 Закона № 255-ФЗ в случае, если на момент увольнения работник находится на больничном, по его окончании после увольнения он должен представить больничный лист для оплаты по прежнему месту работы, а работодатель обязан его оплатить. Если в течение одного месяца после даты увольнения работник не трудоустроился, но в этот промежуток времени заболел, то при представлении больничного листа по прежнему месту работы работодатель обязан его оплатить.

9. Бухгалтер купил калькулятор за свой счет. Будет ли компенсированы расходы? В каких случаях будут?

+: Согласно пункту 2 статьи 254 НК РФ при предъявлении товарного чека работнику должны возместить расходы на приобретенный товар для нужд организации.

10. Материально ответственное лицо в финансовом отдела – Петрова. На выходных украли орг.-технику. Директор обратился в суд, по взысканию с Петровой полной стоимости украденного оборудования. Какое решение примет суд?

+: Согласно статье 238 ТК РФ Петрова обязана возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

11. Шофер был лишен прав, его перевели в другую должность. Он от перевода отказался, но на работу приходил каждый день. Через 2 недели он был уволен за прогул на новой должности. Правомерно ли это?

+: Правомерно, потому что прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части 83 статьи ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

12. С бухгалтером Ивановым 8 октября был расторгнут трудовой договор, в связи с переводом на другую работу. 12 октября он пошел на новую работу, где ему отказали, в связи с сокращением штата. Иванов обратился в суд. Правомерно ли это? Какое решение примет суд?

+: Не правомерно, потому что на основании статьи 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (статья 81 ТК РФ).

13. С Петровым был заключен трудовой договор на должность бухгалтера. В договоре была указана дата устройства, размер з/п и должность. Дата – 10 января, а 31 января Петрова ознакомили с приказом о расторжении трудового договора в связи с тем, что он не прошел испытательный срок. Правомерно ли это действие?

+: Увольнение Петрова не правомерно, потому что на основании статьи 70 ТК РФ отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового

договора (часть 2 статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

14. Женщина с 1,5-лым ребенком работает сутки через 3. Через пол года ее уволили в связи с сокращением штата. Она обратилась в суд с просьбой об компенсации. Правомерны ли ее действия? Могли ли ее уволить?

+: На основании статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-ех лет по инициативе работодателя не допускается.

15. Техник Светлова Н.Г. была принята на работу в строительную организацию. До подписания трудового договора она не была ознакомлена под расписку с правилами внутреннего распорядка организации, с коллективным договором и иными локальными актами, непосредственно связанными с её функциональными обязанностями и с условиями осуществления её трудовой деятельности. О режиме работы она узнала со слов сотрудников, которые сообщили ей, что у них на работе нет строгого соблюдения времени начала и окончания работы. За опоздание на работу на 15 минут без уважительных причин Светлова Н.Г. была привлечена к дисциплинарной ответственности – ей объявили в приказе «замечание». Данное решение работодателя Светлова Н.Г. решила обжаловать. Куда должна обратиться Светлова?

+: Согласно ч.7 ст.193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Согласно ст.382 "Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров" индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Таким образом, Светлова Н.Г. вправе обратиться в Государственную инспекцию труда своего региона с жалобой на вынесенное дисциплинарное взыскание, к работодателю с целью создания комиссии по трудовым спорам и рассмотрению ее жалобы на приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности, а также в суд с исковым заявлением об оспаривании приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности.

16. Инженер-конструктор 3-й категории занималась разработкой проектов и технической документации. В связи с усовершенствованием производства, ей поручили работу в другом структурном подразделении этой же организации по разработке проектов и технической документации методом автоматизированной системы проектирования. Работница от перевода отказалась. Законен ли отказ работницы?

+: Согласно ч.1 ст.72.1 ТК РФ перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй (катастрофы, аварии, пожары и т. д.) и третьей (простой) статьи 72.2 ТК РФ.

17. Работница Ю.А. Васильева подала заявление об увольнении по собственному желанию за 2 недели до намеченного срока и со следующего дня после подачи заявления перестала ходить на работу. Свое решение она аргументировала тем, что существующие 2 недели отработки используются для того, чтобы подыскать себе новое место работы. Правомерны ли действия работницы?

+: Согласно ч.1 ст.80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Действия работницы не правомерны по следующим причинам: Статьей 80 ТК РФ регулируются особенности расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), а следовательно в зависимой стороне находится

работодатель, поскольку принять решение об увольнении работник может в любое время и именно работодатель будет к этому не готов.

18. Гражданин Прохоров обратился к мировому судье с исковым заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами. Правомерно ли поступил судья?

+: Судья поступил неправомерно по следующим причинам:

Согласно ч.1 ст.64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Согласно ч.5 ст.64 ТК РФ по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Согласно ч.6 ст.64 ТК РФ отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. Согласно п.1 ч.3 ст.391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу.

19. Механик Кораблев обратился в КТС (комиссия по трудовым спорам) с жалобой на директора организации, который не выполнил своего устного обещания повысить ему заработную плату в случае перевыполнения установленного плана работы. До подачи заявления Кораблев общался с директором по этому поводу, но тот заявил, что пока повысить заработную плату не может ввиду неудовлетворительного финансового положения организации. Может ли КТС рассмотреть такое заявление? Какое решение должна принять КТС?

+: Согласно ст.381 ТК РФ индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

20. Токарь Перегудов, получив заработную плату за сентябрь 1997 г., обнаружил, что ему не произведена доплата за совмещение его с работой карусельщика, он обратился за разъяснениями к начальнику цеха, который сообщил ему, что доплата не произведена в связи с перерасходом фонда зарплаты. Перегудов обратился в комиссию по трудовым спорам, с требованием о доплате за совмещение профессий, поскольку она основана на приказе по заводу и работа осуществлялась фактически, причем произвести доплату предлагает за счет экономии заработной платы карусельщика. Какова цель доплаты за совмещение профессий?

+: Согласно ст.87 КЗоТ РФ - Работникам, выполняющим на одном и том же предприятии, в учреждении, организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

21. В коллективном договоре предприятия «Стройдеталь», принятом общим собранием работников, предусмотрено, что увольнение по инициативе работодателя допускается только при наличии предварительного согласия профсоюзного органа. На предприятии прошло сокращение штатов. Было уволено несколько работников. Рабочий Серов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе, поскольку у него на иждивении трое малолетних детей и его жена не работает. Увольнение Жукова было мотивировано систематическим нарушением трудовой дисциплины. Он также обратился в суд, ссылаясь на отсутствие предварительного согласия профсоюзного органа на его увольнение. В суд за восстановлением на работе обратился и уволенный Мишин, не являвшийся членом профсоюза. Какое решение по каждому спору должен вынести суд? Составьте проекты решения суда, добавив недостающие обстоятельства.

+: По иску рабочего Серова, суд примет решение о восстановлении работника на работе,

поскольку в соответствии с ч.4 ст.261 Трудового кодекса РФ - Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

22. В суд с исками обратились Маркова и Аловская. Маркова просила снять выговор, а Аловская восстановить ее на работе. Нормировщик Марковой был объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте в течение 2 часов 5, 13, 21 и 28 августа. В объяснительной записке Маркова указала, что выполняла в это время общественные обязанности президиума профсоюзного органа организации: проверяла режим работы женщин, имеющих детей. Кладовщица Аловская была уличена в попытке вынести из склада коробку со стиральным порошком и была уволена работодателем за утрату доверия. Правомерны ли наложенные на Маркову и Аловскую дисциплинарные взыскания? Предоставляется ли не освобожденным профсоюзным работникам свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей? Какие обстоятельства должны быть учтены при увольнении за утрату доверия?

+: По Марковой: Согласно ч.1 ст.91 ТК РФ Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. Согласно ч.1 ст.192 ТК РФ - За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

23. Инженер Тихомиров 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов. Законны ли действия администрации в отношении Тихомирова?

+: Действия администрации в отношении Тихомирова незаконны в виду следующего: Согласно ч.1 ст.80 Трудового кодекса РФ - Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Согласно ч.4 ст.80 Трудового кодекса РФ - До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

24. Бригада работников в составе трех человек ,тарифные разряды которых равны , выполнила ремонтные работы, вознаграждение за которые согласно аккордному заданию и смете составило 22500 руб. Согласно данным о фактически отработанном рабочим временем каждый из работников отработал: Сергеев- 166 часов; Плотников - 170 часов; Орлов - 160 часов.

Определите заработок каждого из членов бригады.

+: Заработок каждого из членов бригады составил: Сергеев - 7533 рубля. Плотников - 7709 рублей. Орлов - 7258 рублей.

25. Автослесарь Митрохин подал 15 мая заявление об увольнении по собственному желанию с 17 мая. Директор автобазы на заявлении указал, что он не возражает. 17 мая в 17 час. 15 мин. Митрохин подал второе заявление, в котором просил считать заявление от 15 мая недействительным. Однако директор автобазы издал приказ об увольнении Митрохина с 17 мая. Митрохин обратился с иском о восстановлении на работе в суд. Решите спор.
+: Согласно ч.1 ст.80 ТК РФ - Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Согласно ч.2 ст.80 ТК РФ - По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

26. Байдин М.К. был уволен за разглашение сведений, представляющих коммерческую тайну. С увольнением он не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Свои требования Байдин М.К. мотивировал тем, что он не знал о том, что сведения, сообщенные им третьему лицу составляют коммерческую тайну. Какое решение должен принять суд?

+: Подпункт "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает возможность увольнения сотрудника в случае "разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника". К коммерческой тайне может относиться информация: 1) ценная (в настоящее время или потенциально); 2) неизвестная третьим лицам; 3) в отношении которой введен режим конфиденциальности (коммерческой тайны).

Это следует из положений п. 2 ст. 3 Федерального закона от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (далее - Закон о коммерческой тайне). Увольнение будет правомерным, только если имеются прямые доказательства разглашения коммерческой тайны третьим лицам (п. 2 ст. 3 Закона о коммерческой тайне).

27. Токарь Сидоренко отлучился из цеха без уважительной причины, оставив работающим станок. Через некоторое время станок сломался. На предприятии был издан приказ об удержании из заработной платы Сидоренко полной стоимости ремонта станка и неполученных доходов.

Законен ли приказ работодателя? Обоснуйте свой ответ.

+: Нет, незаконен, поскольку в соответствии со статьей 233 Трудового кодекса Российской Федерации материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами. Материальная ответственность наступает при одновременном наличии следующих условий: противоправного поведения (действий или бездействия) причинителя; причинной связи между противоправным действием и материальным ущербом; вины в совершении противоправного действия (бездействия).

ПК-2 Способен обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права

Тестовые задания на уровень «Уметь»

1. Рабочий-сдельщик Петухов и разнорабочий с повременной оплатой 17-летний подросток Сизов были оставлены мастером по окончании работы еще на 5 ч. для ремонта автоматической линии, на которой с утра должны работать 16 человек. Бухгалтерия отказалась оплатить сверхурочные работы, т.к. они не были оформлены приказом начальника цеха и согласованы с цеховым комитетом профсоюза. Петухов и Сизов решили возбудить спор об оплате этой работы. Каковы порядок и условия назначения сверхурочных работ? Могут ли привлекаться к сверхурочным работам рабочие моложе 18 лет? Должны ли быть оплачены сверхурочные работы в данном случае?

+: Ст. 99, ТК РФ; Ст. 152 ТК РФ; Ст. 268 ТК РФ Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Сверхурочные работы в данном случае не оплачиваются - нет приказа.

2. Наумов поступил на работу в трест 8 августа 2006 года. В декабре 2006 г. Он обратился к администрации с заявлением о предоставлении ему очередного отпуска, поскольку он после увольнения из армии в запас поступил на работу в трест в порядке организованного набора. Администрация отказала ему на том основании, что он не проработал 6 месяцев. Каков порядок предоставления ежегодного отпуска? Обоснованы ли требования Наумова?

+: Ст. 122 ТК РФ «Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков». Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Требования Наумова не обоснованы.

3. Директор совхоза издал указ о переводе скотницы в разнорабочие. Она не согласилась с переводом.

Обоснован ли законом такой перевод? Где можно обжаловать приказ директора?

+: Ст. 72.1 ТК РФ «Перевод на другую работу. Перемещение». Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

Перевод обоснован, но только с согласия работника. Обжаловать приказ можно в комиссии по трудовым спорам, в профсоюзе, в суде, в федеральной инспекции труда.

4. Шофер автобазы Аксенов был принят на работу водителем грузовой автомашины. Через год Аксенову предложили перейти на работу на машине другой марки большей грузоподъемности, от чего он отказался. Аксенов заявил, что такой перевод возможен лишь с его согласия. Он решил возбудить спор по поводу неправильного перевода и требовал восстановления на прежней работе. Каковы правила перевода на другую работу? Что имеет место в данном случае: перевод или перемещение?

+: Ст. 72.1 ТК РФ. «Перевод на другую работу. Перемещение». Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5. Инженер Смирнов, проживавший в Смоленске, заключил договор сроком на 2 года со строительным управлением в Красноярском крае. Спустя три месяца после прибытия его к месту работы Смирнов подал заявление об увольнении с требованием выплатить ему выходное пособие, поскольку ему не была предоставлена должность, обусловленная договором. Администрация

возражала против увольнения Смирнова. Каков порядок увольнения по собственному желанию лиц, заключивших срочный трудовой договор? Законны ли требования Смирнова?

+: Ст. 80 ТК РФ; Ст. 77 п.11; Ст. 84 «Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора». Требования Смирнова законны, т.к. предоставленная ему должность не соответствовала должности по договору.

6. Старший бухгалтер торгового предприятия Разина 6 июня подала заявление об увольнении с 20 июня по собственному желанию. Но 17 июня Разина подала новое заявление, в котором она просила считать ее заявление об увольнении от 6 июня аннулированным в связи с изменением обстоятельств и оставить ее на прежней должности. Администрация, не считаясь со вторым заявлением Разиной, уволила ее с 20 июня. Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работников? Может ли администрация уволить Разину?

+: Ст. 80 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работника». До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Администрация не может уволить Разину.

7. Механик подъема на шахте комбината «Кузбассуголь» Володин в связи с обострением имеющегося у него заболевания обратился к администрации с просьбой перевести его на более легкую работу или уволить по собственному желанию в связи с болезнью. Администрация издала приказ с формулировкой: «Уволен по собственному желанию». Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника? Какая запись в трудовой книжке должна быть сделана в данном случае?

+: Ст. 72 ТК РФ «Изменение определенных сторонами условий трудового договора»; Ст. 77 п.8 ТК РФ «Общие основания прекращения трудового договора». Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса); Ст. 80 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)». В трудовой книжке должна быть запись: Уволен по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

8. Профсоюзное собрание решило предложить администрации слесаря ЖЭКа Иванова уволить за пьянку. Ранее объявлялся выговор. Ваши комментарии.

+: Профсоюз призван защищать права работников. Иванова можно перевоспитать и т.п.

9. В связи с предстоящим уходом в отпуск по беременности и родам медсестры больницы Гаранина подала заявление о предоставлении ей до отпуска по беременности и родам оплачиваемого ежегодного отпуска. Администрация отказала, потому что она отработала лишь 6 месяцев. Правомерен ли отказ?

+: Отказ не правомерен. Ст.122 ТК РФ «Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков». До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

Ст. 260 ТК РФ «Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков». Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя..

10. Администрация ЗАО «Сфера» из-за отсутствия работы направила персонал АО в вынужденный отпуск без сохранения заработной платы. Как Вы расцениваете данную ситуацию? Права ли администрация ЗАО «Сфера»?

+: Администрация не права.

11. Нефедкина, получая пенсию по старости, продолжала работать на предприятии. Вскоре предприятие ликвидировали. Когда она обратилась к администрации с просьбой выплатить ей средний заработок на период трудоустройства, ей отказали в связи с тем, что она пенсионерка. Правильно ли это?

+: Нет, Ст. 178 ТК РФ «Выходные пособия». При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

12. Назовите, по каким причинам можно отказать в приеме на работу:

- 1) достижение пенсионного возраста;
- 2) нет необходимого стажа работы;
- 3) наличие родственных связей;
- 4) отсутствие согласия между родителями несовершеннолетнего на поступление последнего на работу;
- 5) нет прописки;
- 6) наличие судимости в прошлом;
- 7) увольнение с предыдущего места работы за нарушение трудовой дисциплины;
- 8) отсутствие российского гражданства;
- 9) нет специального образования;
- 10) беременность.

+: Верные ответы: 1;2;7;9.

13. Для оборудования гаража завод заключил с плотником Ивановым и сварщиком Семеновым договор, в котором был указан недельный срок выполнения работ и их стоимость (50 000 руб.). В его содержание специально оговаривались следующие условия: а) конечный результат; б) время работы (срок); в) итоговая сумма оплаты труда группы с указанием конкретной суммы, получаемой каждым исполнителем. Выполняя работы по указанному договору в результате неосторожного обращения со сварочным оборудованием, Семенов сжег часть пиломатериала на общую сумму 17000 рублей и обжег левую руку, проболев 34 дня. Директор завода расторг с Ивановым и Семеновым договор и обратился в суд с иском о возмещении причиненного заводу ущерба (17000 руб.). Прав ли директор завода?

+: Директор завода не вправе требовать расторжение срочного трудового договора с Ивановым и Семеновым, так как в соответствии со ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на время выполнения определенной работы, которая не была завершена вследствие неосторожного с оборудованием

14. Научный сотрудник Карпухин, производя опыт с новым электроприбором, получил смертельный разряд током, вследствие которого скончался на рабочем месте. Необходимый инструктаж Карпухиным был пройден, рабочее место соответствовало установленным требованиям охраны труда. Несет ли ответственность работодатель за гибель Карпухина?

+: В соответствии с ч. 1 ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на представителей работодателя. Для достижения этой цели работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. Соответственно работник имеет право на безопасность труда при использовании перечисленного имущества, а также при осуществлении технологических процессов.

15. Наладчик оборудования находится на повременно-премиальной системе оплаты труда. Его месячная тарифная ставка составляет 7800 рублей. За качественное выполнение работ по наладке и текущему ремонту, а также за не превышение установленного лимита простоя оборудования полагается премия в размере 35% от месячной тарифной ставки. Начальник цеха, где работает Григорьев, снизил ему премию на 15 % за отказ Григорьева от сверхурочной работы. Обоснованно ли уменьшение размера премии в данном случае?

+: Начальник цеха, не вправе был снижать премию наладчику оборудования Григорьеву на 15% за отказ от сверхурочной работы. В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации привлечение к сверхурочной работе работника допускается только с письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

16. Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим. По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 1000 рублей. Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября. При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы.

Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры. Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?

+: По статье 702 Гражданского кодекса РФ договор о выполнении данных работ является договором подряда, а не трудовым договором и регулируется нормами Гражданского, а не Трудового кодекса. Таким образом, требования Скобелкина, опирающиеся на Трудовой кодекс неправомерны. По статье 714 подрядчик несёт ответственность за сохранность материалов заказчика, поэтому вычет стоимости фанеры из суммы, положенной Скобелкину администрацией правомерно.

17. В связи с реконструкцией города производственные помещения фабрики подлежали сносу. Взамен фабрика получила другое помещение в поселке, находящемся в 15 км от города. Между городом и поселком имеется регулярное железнодорожное и автобусное сообщение. После перевода фабрики в другую местность часть работников отказалась от продолжения работы. Дайте определение перевода на другую работу и его отличие от перемещения.

+: Согласно ст. 72.1. ТК РФ перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

18. Поссорившись с одним из своих коллег по работе, Шатров подал заявление об увольнении по собственному желанию. На другой день был издан приказ об увольнении Шатрова «по соглашению сторон». Когда Шатров узнал об этом, он потребовал свое заявление обратно. Администрация возражала, т.к. увольнение уже произведено, по ее мнению, законно. Каковы общие основания прекращения трудового договора?

+: Согласно статье 77 ТК РФ. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);

19. Хитрова была принята на завод с 5 января на временную работу сроком на 4 месяца для замены нормировщицы Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсеева получила дополнительно 6-месячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск - как временный работник. Какова продолжительность временной работы?

+: Согласно ст.59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы. Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?

Работодатель поступил неверно. Положения ТК РФ сегодня рассматривают срочный трудовой договор наравне с обычным трудовым договором. На работника, работающего по срочному трудовому договору, распространяются гарантии и компенсации, закрепленные трудовым законодательством (Глава 27 ТК РФ).

20. Петрова (17лет) была принята на работу лаборантом с месячным испытательным сроком. Через 10 дней ее уволили как не выдержавшую испытание без согласования с профсоюзным комитетом. Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

С какой целью применяется испытание при приеме на работу, и для кого его нельзя установить?

+: Руководствуясь ст.70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Согласно статьи 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет.

21. С 10 августа на работу с испытательным сроком были зачислены главный бухгалтер, машинистка, диспетчер и шофер. В приказе о зачислении на работу главного бухгалтера администрация оговорила, что результаты испытания будут определены после сдачи им баланса за 4-й квартал, о чем он был предупрежден под расписку до начала работы. Остальным работникам администрация определила срок испытания 3 месяца. Диспетчер в течение 17 - 24 августа имел больничный лист. В связи с неудовлетворительными результатами испытаний машинистка была уволена через шесть дней после начала работы, а главный бухгалтер - с 21 октября. Правильно ли, по условиям задачи, работодатель определил срок испытания при приеме на работу?

+: По условиям задачи работодатель верно определил срок испытания при приеме на работу: машинистке, диспетчеру и шоферу - 3 месяц. Т.к. согласно статье 70 ТК РФ срок испытания не может превышать трех месяцев. главному бухгалтеру – 4,5 месяцев (конец 4го квартала), т.к. срок испытания для главных бухгалтеров не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст.70 ТК РФ).

22. В связи с реорганизацией предприятия приказом директора бухгалтер Ломов без его согласия назначен на должность главного бухгалтера с окладом на 2000 рублей в месяц выше прежнего. Что считается переводом на другую работу?

+: Переводом на другую работу в соответствии со статьей 72.1. ТК РФ считается - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре),

при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

23. Для замещения отсутствующих работников работодатель издал приказ о переводе токаря IV разряда на один месяц подсобным рабочим, а фрезеровщика V разряда - контролером ОТК на три месяца. Токарь и фрезеровщик согласия на перевод не давали.

В каких случаях и на какой срок работодатель вправе осуществить временный перевод работников без их согласия?

+: Согласно статьи 72.2. в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

24. Горынина работала в ателье в должности швеи-мотористки. По заключению врача ей рекомендуется по состоянию здоровья работа, не связанная с шумом. В связи с этим заключением Горынина была переведена без ее согласия на другую постоянную работу на должность работницы по нумерации кроя. Имеются ли нарушения трудового законодательства в отношении Горыниной?

+: Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в постоянном переводе, то при его отказе от перевода трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Горынина должна была быть уволена.

25. Петров был принят на работу в школу в качестве кочегара с 1 октября на период отопительного сезона. С 4 мая следующего года администрация уволила его в связи с окончанием сезонной работы. Увольнение Петрова произведено администрацией без согласования с местным комитетом профсоюза, а также без выплаты выходного пособия и денежной компенсации за неиспользованный отпуск. Какие работы считаются сезонными, какова их продолжительность?

+: Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (ч. 1 ст. 293 ТК). Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (ч. 2 ст. 293 ТК).

26. Экономист Серов отсутствовал на работе без уважительной причины 15 и 16 марта.

25 апреля Серов уволен за прогул без уважительной причины. Что является прогулом без уважительной причины?

+: Согласно пп. "а" п. 6 статьи 81 ТК РФ прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

27. Инженер Семенов 20 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию. Через 10 дней он передумал и попросил вернуть ему заявление об увольнении. Семенову отказали в этом, т.к. на его должность приглашен в порядке перевода из другой организации Петров. В каком порядке производится увольнение по собственному желанию?

+: Порядок и условия увольнения по собственному желанию установлены ст. 80 Трудового Кодекса РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Расторгнуть по собственному желанию можно любой трудовой договор, как срочный, так и заключённый на неопределённый срок.

ПК-3 Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации

Тестовые задания на уровень «Уметь»

1. Шофер Кочнев не выходил на работу более 2 месяцев в связи с болезнью. Выйдя на работу, он через два дня опять заболел и вновь явился на работу только через три месяца. За неделю до его выхода он был уволен как отсутствующий по болезни длительное время.

Правильно ли увольнение Кочнева?

+: Увольнение по инициативе нанимателя в связи с длительной болезнью предусмотрено п.6 ст.42 ТК РФ. Однако, отсутствие работника по болезни, длящейся более 4-х месяцев, но с перерывами, не является основанием для увольнения работника по п.6 ст.42 ТК РФ, поскольку выход на работу прерывает течение указанного срока. Следовательно увольнение Кочнева неправомерно.

2. Комендант общежития Росин отсутствовал на работе в течение полного рабочего дня. Он был уволен за прогул без уважительной причины. В суде, куда он обратился с иском о восстановлении на работе, Росин заявил, что в тот день он находился в администрации района, где занимался делами, связанными с ремонтом общежития.

Правильно ли уволен Росин?

+: Росин уволен не верно. Работодателю в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (пп.а, п.6, ст.81 ТК РФ) необходимо затребовать от работника объяснение в письменной форме о причине прогула, взять в письменном виде свидетельские показания коллег и непосредственного руководителя об отсутствии работника на рабочем месте (ст. 193 ТК РФ). Если причины отсутствия будут впоследствии признаны уважительными, то суд восстановит сотрудника на рабочем месте и обяжет работодателя выплатить все причитающиеся ему суммы, включая вынужденный прогул.

3. Садков был принят на работу с испытательным сроком в два месяца, по истечении этого времени работодатель решил продлить установленный работнику срок испытания до трех месяцев. Работник с этим согласился, подписав соответствующий документ. Через три недели после этого Садков был уволен как не прошедший испытание, после чего обратился в суд с требованием о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

+: Суд должен признать неправомерным продление испытательного срока до трех месяцев. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливается именно при заключении трудового договора (ст. 70 ТК РФ), продлять уже имеющийся у него испытательный срок нельзя. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. Об этом работника нужно предупредить не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания (ст. 71 ТК РФ). Если же срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). В соответствии с этим суд должен принять решение о восстановлении Садкова на работе.

4. В организации, созданной в 1997 году, ряд сотрудников, как выяснилось в ходе плановой проверки данной организации органами прокуратуры в 2007 году, до сих пор работает без заключения письменных трудовых договоров. Работодателя обязали заключить с каждым из таких работников письменный трудовой договор. Каким числом и с указанием каких условий (по оплате

труда – на момент принятия работника или на сегодняшний день – и т.д.) должны быть составлены договоры?

+: Согласно статье 16 ТК РФ начало трудовой деятельности следует считать с момента заключения трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом. Однако трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ). Следовательно, в данном случае трудовые отношения (начало трудовой деятельности) возникли еще в 1997 году. Кроме того, в 1997 году действовал КЗоТ РФ. В соответствии со ст. 18 КЗоТ РФ, фактическое допущение к работе считалось заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

5. Сергеева была принята на работу временно на период отпуска по уходу за ребенком постоянной работницы, которая ушла в отпуск на полтора года. Работодатель установил Сергеевой испытательный срок – 2 месяца. При трудоустройстве Сергеева не высказала никаких возражений, боясь быть не принятой на данную работу, а после того, как трудовой договор был заключен, обратилась в суд с требованием признать условие об испытательном сроке недействительным, мотивируя это тем, что во-первых, она является временным работником, а во-вторых, впервые трудоустраивается по специальности после окончания вуза два года назад. Права ли Сергеева?

+: В статье 70 ТК РФ говорится что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, а Сергеева впервые устраивается на работу по специальности после окончания вуза два года назад, следовательно ее доводы о первичном трудоустройстве по специальности роли в данной ситуации не играют.

6. Пенсионер Савенков 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?

+: Действия работодателя соответствуют трудовому законодательству, т.к. в статье 59 ТК РФ говорится о том, что срочный трудовой договор по соглашению сторон может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

7. Директор муниципального предприятия отказал в приеме на работу 15-ему подростку. В обосновании своего отказа директор заявил подростку, что по закону лица моложе шестнадцати лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях и по согласованию с профкомом предприятия, а на предприятии отсутствует профсоюзная организация. Прав ли директор? Какие документы при трудоустройстве обязан предъявить 15-ий подросток?

+: Директор не прав. Лица, достигшие возраста 15 лет могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, который не нанесет вред здоровью подростка. Необходимо письменное согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

8. В связи с неудовлетворительным ходом производства работодатель издал приказ о внесении изменений в график предоставления ежегодных отпусков. Многим работникам, в том числе и несовершеннолетним, которым отпуск по графику приходился на летнее время, директор перенес его на зимние месяцы следующего года (без согласия с профкомом). Профком обратился к директору с требованием об отмене приказа. Законно ли требование профкома?

+: Требование профкома законно. Работодатель имеет право перенести отпуска своих работников только с их согласия («При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется»). Кроме того, запрещается

непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9. В связи с тем, что завод был отключен от энергоснабжения за неуплату, приказом генерального директора работники находились в простое. При этом работодатель требовал обязательного присутствия всех работников на рабочих местах. Правомерно ли требование работодателя? В каком порядке должно быть оплачено время простоя?

+: Требование работодателя правомерно. При оформлении простоя работодателя издает приказ, в котором прописывает (начало, конец, причину простоя) необходимость присутствия или отсутствия на рабочих местах простаивающих работников. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

10. Техник Эрастова систематически нарушала трудовую дисциплину. В апреле ей был объявлен выговор, и в феврале этого же года Эрастова недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что ей объявили выговор. В июне она опоздала на работу на 45 минут и была уволена за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на неё трудовым договором, согласно п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ (п.5. ст.81 ТК РФ). Считая увольнение необоснованным, Эрастова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что действительной причиной её увольнения послужило неприязненное отношение к ней директора предприятия. Кроме того, она считала, что в её действиях нет системы нарушений, и отсутствует основание для её увольнения. Какой порядок установлен при расторжении трудового договора?

+: Порядок расторжения трудового договора:

-В случае необходимости прекращения трудового договора с работником оформляется соответствующий приказ или распоряжение работодателя.

-Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

11. Мастера деревоотделочного завода Токарев и Чернов обратились в суд с исками, требуя возвратить им суммы, взысканные без их согласия администрацией в возмещение ущерба в связи с недостачей материалов. Чернов ставил вопрос в иске о снятии с него дисциплинарного взыскания, наложенного на него полтора года назад, о котором он узнал только два месяца назад, читая в отделе кадров приказы за прошлый год. Вопрос: Где и как должны решаться указанные споры?

+: Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Таким образом, взыскание с Чернова недействительно, т.к. он не был о нем проинформирован в определенный срок. Суд должен снять с Чернова взыскание и обязать администрацию вернуть взысканную сумму.

12. Токарь Мирнов был призван в вооруженные силы 26 июня 2005 года. На его место был принят Севастьянов. В связи с демобилизацией по состоянию здоровья, Смирнов возвратился на завод и потребовал предоставления ему прежней работы. Администрация отказала ему в этом, сославшись на то, что принятый на его место Севастьянов справляется со своими обязанностями. Законен ли отказ администрации в восстановлении вновь на работу на прежнее место Смирнова?

+: Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Из этого следует, что отказ администрации в восстановлении Смирнова законен. Смирнов может быть восстановлен на своей работе по решению государственной инспекции труда или суда.

13. Кладовщик склада Гуров вместо одного часа, установленного на обеденный перерыв, отсутствовал 5 марта на работе в течение 3 часов без уважительной причины. Прибывшие в его отсутствие две автомашины с грузом были разгружены несвоевременно, за что автобаза взыскала с магазина штраф. За допущенное нарушение трудовой дисциплины администрация объявила Гурову выговор, лишила его частично квартальной премии и предложила возместить штраф за

простой автотранспорта по его вине. Считая приказы администрации необоснованными, Гуров обратился в комиссию по трудовым спорам. Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

+: Администрация в этом случае права. Гуров обязан возместить нанесенный ущерб, однако сумма будет ограничена его средним заработком.

14. Доярка Чернова из-за частых конфликтов с заведующим фермой была переведена на работу на другую ферму. Считая, что перевод требует согласия работника, Чернова отказалась от перевода на другую ферму, и продолжала выходить на работу на прежнее место работы, хотя ее группа коров была закреплена за другой дояркой. Действия Черновой администрация расценила как прогул без уважительной причины, в связи с чем она была уволена. Чернова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе о оплате вынужденного прогула. Какое решение вынесет суд?

+: Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением некоторых случаев. Таким образом, увольнение Черновой не является правомерным, ее должны восстановить на работе и оплатить дни вынужденного прогула.

15. Машинист локомотива Пресняков прибыл на смену в состоянии алкогольного опьянения. Инструктор Авдеев отстранил его от поездки. Приказом по депо станции «Армавир» Преснякову объявлен выговор, на три месяца его лишили права управления локомотивом и перевели на этот срок слесарем в ремонтный цех. Пресняков обратился в КТС с просьбой отменить взыскание, мотивируя тем, что за одно нарушение трудовой дисциплины он получил 3 взыскания, что противоречит трудовому законодательству. Сколько взысканий объявлено Преснякову?

+: Преснякову объявлено 2 взыскания: выговор и лишения права управления, которое автоматически влечет за собой перевод на другую работу на время лишения права. Выговор отменить, т.к. не может быть 2 взыскания за одно нарушение.

16. Машиниста локомотива ОПМС-27 Михеева за превышение установленной скорости движения, повлекшее аварию, лишили премии за месяц, объявили выговор и перевели кочегаром сроком на 6 месяцев. Правомерны ли действия начальника в отношении Михеева?

+: За превышение установленной скорости движения, повлекшее аварию предусмотрены взыскания в виде: увольнения или лишения свидетельства управления сроком до 1 года с одновременным переводом машиниста в слесари или кочегары. Лишение премии правомерно.

17. За проезд запрещающего сигнала, повлекший крушение грузового состава, машиниста локомотива станции Ростов-на-Дону Шведова уволили. Шведов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, объяснив, что за период работы он никогда не подвергался дисциплинарным взысканиям. Законно ли требование Шведова?

+: Машинист входит в перечень работников, которые могут быть уволены за однократное совершение дисциплинарного нарушения, а именно за проезд запрещающего сигнала или превышение скорости, повлекшее крушение.

18. Машинист электровоза Поляков за проезд запрещающего сигнала светофора и создание на участке движения аварийной обстановки приказом переведен на работу в Управление сигнализации пути. Поляков не отрицал своей вины, но обратился в КТС с просьбой отменить наложенное на него взыскание, поскольку он переведен без учета профессии и без указания срока. Правомерно ли требование Полякова?

+: При переводе необходимо учитывать профессию, поэтому в этом вопросе Поляков прав. Но при переводе срок не указывается, а работа становится постоянной. Руководство допустило ошибку, не учтя профессию при переводе.

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

+: Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью.

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

+: В ст. 125 Трудового кодекса РФ установлено, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

21. Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?

+: При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора.

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

Законны ли действия администрации?

+: Администрация не соблюла порядок процедуры увольнения, следовательно, их действия неправомерны. Увольнение работника может быть проведено и из-за сокращения штата реорганизуемой организации. В случаях ликвидации предприятия и сокращения штата, предусмотренных п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, иного развития событий, как увольнение сотрудников, не предусмотрено.

23. Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы. Правомерны ли требования Петровой?

+: Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление сотрудникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, оплачиваемого дня для поиска новой работы. Следовательно требования Петровой неправомерны.

24. Иванова В. М. 20 января 2004 г. без уважительной причины опоздала на работу на 2 часа. От дачи объяснения по факту опоздания Иванова отказалась. Приказом руководителя организации от 02 марта 2004г. Иванова была уволена. Оспаривая увольнение Иванова ссылаясь на то, что в течение 20 лет работы на нее ни разу не налагалось дисциплинарное взыскание. Законен ли приказ руководителя?

+: Приказ руководителя незаконен, поскольку в соответствии с ч.1 ст.192 ТК РФ - За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

25. Токарь-сдельщик 5-го разряда Зорин в течение года выполнял работы по 3-му разряду. В связи с тем что работодатель отказался оплачивать межразрядную разницу, Зорин обратился в КТС с заявлением о выплате этой разницы. При рассмотрении заявления в КТС представитель работодателя пояснил, что оплата сдельщика производится по разряду выполняемой работы, а соответственно работодатель не должен производить доплаты. Какое решение в этом случае должна принять комиссия по трудовым спорам?

+: Комиссия по трудовым спорам удовлетворит жалобу Зорина и обяжет работодателя произвести доплату работнику, поскольку в соответствии с ч.3 ст.150 ТК РФ В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

26. У работницы по первичной обработке хлопка Чулковой вышел из строя респиратор. Она обратилась к руководству цеха с просьбой заменить его. Ей было отказано, так как срок годности респиратора, которым она пользовалась, не прошел и нет средств на приобретение новых. Чулкова написала заявление в комиссию по охране труда и просила помочь ей в решении этого вопроса. В противном случае она отказывалась выходить на работу. Обязано ли в данном случае руководство цеха заменить средство индивидуальной защиты?

+: Да, обязано, поскольку в соответствии с ч.3 ст.221 ТК РФ Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

27. При проведении ревизии в бухгалтерии было установлено, что бухгалтер расчетной части Назарова два года назад допустила по небрежности в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии директор предприятия через 2 месяца после ревизии объявил Назаровой выговор. Правильно ли наложено взыскание Назарову?

+: Дисциплинарное взыскание наложено Назарову с нарушением закона, поскольку: Согласно ч.3 ст.193 ТК РФ Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Контрольная работа

1. Трудовое правоотношение.
2. Экономико-правовые аспекты заключения и исполнения коллективного договора.
3. Охраняемая законом тайна как условие трудового договора.
4. Правовые проблемы дискриминации в сфере труда.
5. Профессиональные стандарты (проблемы разработки и применения, значение).
6. Договоры в сфере трудовых отношений.
7. Необоснованный отказ в приеме на работу.
8. Правовое регулирование труда иностранных граждан.
9. Проблемы возмещения морального вреда в трудовых отношениях.
10. Правовое регулирование конкурсного подбора работников.
11. Правовое регулирование аттестации работников.
12. Свобода труда и свобода трудового договора.
13. Роль и значение судебной практики в сфере трудовых отношений.
14. Локальные нормативные акты в сфере труда.
15. Договор о работе по совместительству.
16. Срочный трудовой договор.
17. Минимальный размер оплаты труда: законодательство и практика применения.
18. Проблемы создания специализированных судов по трудовым делам.
19. Самозащита трудовых прав.
20. Правовое регулирование труда у работодателей — физических лиц.
21. Примириительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров.
22. Проблемы отражения гендерных отношений в сфере труда.
23. Правовое регулирование оплаты труда в бюджетных отраслях.
24. Гарантии осуществления трудовых прав.
25. Перспективы развития трудовой юстиции в России.
26. Концепция достойного труда и ее осуществление в России.
27. Экономическое и правовое понятие рабочего времени.
28. Обеспечение равенства возможностей работников в продвижении по работе.
29. Международные стандарты и трудовое право России.
30. Правовая и экономическая природа заработной платы.
31. Право на здоровые и безопасные условия труда и его реализация.
32. Нравственные аспекты в трудовом праве.
33. Гуманизм трудового права.
34. Право на забастовку и его реализация.
35. Дифференциация правового регулирования труда.
36. Защита персональных данных работников (теория и практика).
37. Право на отпуск и гарантии его осуществления.
38. Проблемы регулирования профессиональной подготовки и повышения квалификации у работодателя.
39. Проблемы разрешения коллизий в трудовом праве.
40. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства.

Кейс-задания**ОПК-2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности**

Тестовые задания на уровень «Владеть»

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

+: Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

+: Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока.

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

+: Согласно статье 125 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

4. 16 мая 2005 года в ООО «Прогресс» был принят Лесников А.Д. с испытательным сроком два месяца. Во время испытания он восемь рабочих дней болел, а на семь календарных дней взял учебный отпуск. Когда закончится испытательный срок в данном случае?

+: При исчислении срока в месяцах следует учитывать одну важную деталь: не во всех месяцах года одинаковое количество дней. И если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца.

5. Савушкин Б.М. работал в должности главного бухгалтера в ЗАО «Михайлов, Гусев и Ко». В соответствии с решением аттестационной комиссии ЗАО «Михайлов, Гусев и Ко» (Председатель - Генеральный директор, члены комиссии: юрисконсульт, начальник отдела кадров, главный инженер, секретарь) Савушкин Б.М. был признан несоответствующим занимаемой должности и был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Основанием для принятия указанного решения аттестационной комиссией являлись следующие обстоятельства:

+: По указанию Савушкина Б.М. была произведена оплата по договору, который еще не был подписан руководством ЗАО «Михайлов, Гусев и Ко». За данный проступок к Савушкину Б. М. было применено дисциплинарное взыскание - выговор.

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

+: Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью.

ОПК-4 Способен профессионально толковать нормы права

Тестовые задания на уровень «Владеть»

1. Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?

+: При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора.

2. Сотрудница работала у индивидуального предпринимателя полный рабочий день и получала зарплату в минимальном размере, установленном законом. Работодатель под предлогом уменьшения объема работы предложил перейти на неполное рабочее время (20 час в неделю) и соответственно уменьшил зарплату наполовину. Считая, что платить менее минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законом, работодатель не может, сотрудница обратилась в суд. В чем значение МРОТ? Каков порядок установления минимального размера оплаты труда? Прав ли работодатель?

+: Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ). (см. текст в предыдущей редакции). Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается: организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Работодатель распространил информацию о заключении с кредитной организацией договора на обслуживание (зарплатный проект). В соответствии с этим распоряжением все работники должны оформить карты в соответствующем банке. Некоторые работники возражали, однако столкнулись с угрозами расторжения трудового договора и другими неблагоприятными последствиями. Работники считали, что их лишили права выбора кредитной организации. Законны ли действия работодателя? Как обосновать право работников на выбор банка и содействие работодателя в передаче личной информации в выбранный работником банк для открытия счета?

+: Работодатель вправе оказывать содействие работнику по передаче личной информации в выбранный им банк для открытия банковского счета для последующего зачисления заработной платы. Не допускается навязывать работнику конкретные банки, в том числе под угрозой расторжения трудового договора или иных неблагоприятных последствий. Возникшая у работодателя необходимость выбрать банк не может рассматриваться как единственная для работника возможность получения заработной платы.

4. Группе работников производилась доплата за совмещение профессий в размере до 30 % ставки. Считая, что доплата не соответствует затратам труда, объему работы, работники потребовали повысить ее размер до 50 % ставки. Главный бухгалтер отказался это сделать, сославшись на приказ директора, который устанавливал размер доплаты за совмещение профессий в 30 % ставки (оклада). Что такое совмещение профессий (должностей) и в каком порядке устанавливаются доплаты за выполнение таких работ?

+: Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику

дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

5. В инспекцию по труду обратился работник. Суть жалобы состояла в том, что работодатель в течение нескольких месяцев не оплачивал сверхурочные работы. При обращении работника в бухгалтерию ему объяснили, что оплата сверхурочных работ производится по итогам года, когда подсчитывают, не превышена ли норма (количество разрешенных сверхурочных работ).

Прав ли работодатель? Каков порядок выплаты заработной платы?

+: Зарплата должна выплачиваться два раза в месяц. При этом конкретная дата выплаты зарплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Но дата выплаты не может быть позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При этом норма о том, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, остается.

6. Студент 4-го курса юридической академии Снегирёв был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора.

Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон; во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками. Допущены ли здесь нарушения?

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

ПК-2 Способен обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права

Тестовые задания на уровень «Владеть»

1. Работник обратился в суд с иском о взыскании с работодателя невыплаченной заработной платы. Работник требовал оплаты 364 часов сверхурочной работы. Работодатель считал данные требования незаконными, ссылаясь на то, что при заключении трудового договора сторонами была согласована компенсация работнику сверхурочной работы путем предоставления дополнительного времени отдыха. Является ли законным данное условие трудового договора?

Существует ли норма часов сверхурочной работы? Каким будет решение суда?

+: Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

2. Суд при разрешении дела и определении среднего заработка за время вынужденного прогула, руководствуясь ст. 139 ТК РФ и Положением о порядке исчисления среднего заработка от 11 апреля 2003 г., пришел к выводу о необходимости включения в средний заработок работника полевого довольствия, выплачиваемого работникам геолого-разведочных и топографо-геодезических предприятий. Решение было оспорено и вывод суда признан вышестоящей судебной инстанцией ошибочным. Согласно п. 2 Положения о выплате полевого довольствия работникам геолого-разведочных и топографо-геодезических предприятий и организаций

полевое довольствие выплачивается работникам этих организаций в целях компенсации повышенных расходов при выполнении работ в полевых условиях. Полевое довольствие не облагается налогами, не учитывается в среднем заработке и не включается в фонд потребления. К этому моменту решение районного суда уже было исполнено. Подлежат ли возврату деньги, излишне выплаченные работнику по судебному решению? Обоснуйте ответ.

+: При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

3. В соответствии с коллективным договором заработная плата работникам должна была выплачиваться не позднее 5–7 и 19–21 числа следующего месяца. Однако выплата регулярно задерживалась под разными предлогами (не поступили деньги за поставленную продукцию, не расплатились арендаторы и т. п.). Некоторые работники обратились в профком за консультацией, каким образом они могут защитить свои права и должен ли работодатель нести какую-либо ответственность за задержку выплаты зарплаты? Сомнение работников вызвал и интервал выплаты зарплаты, они считали, что это должен быть определенный конкретный день.

Сформулируйте ответ.

+: Зарплата за первую половину месяца выплачивается 25-го числа, а за вторую половину месяца - 10-го числа следующего месяца.

4. Работники обратились в Конституционный суд РФ с запросом, соответствует ли Конституции РФ ст. 153 ТК РФ. Суть спора в следующем. Заявители работали вольнонаемными на должностях гражданского персонала в воинской части. При работе в выходные и нерабочие праздничные дни им оплачивали работу в меньшем размере, чем за работу в будние дни (исходя из оклада с учетом районного коэффициента, но не учитывали иных доплат и надбавок). Суды отказали работникам, считая, что оплата производится за работу в выходные и праздничные дни в двойном размере, исходя из оклада (ст. 153 ТК РФ), а оклад - фиксированный размер оплаты за месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Каковы составные части заработной платы? Правильно ли истолковали закон судьи? Каким будет решение Конституционного суда?

+: Заработная плата работника состоит из следующих элементов: оклад (должностной оклад); тарифная ставка компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) стимулирующие выплаты

5. Работник обратился в суд с иском к работодателю о взыскании квартальных премий. Было установлено, что истец за грубое нарушение дисциплины был привлечен к дисциплинарной ответственности. Помимо дисциплинарного взыскания его лишили премии за первый квартал года. В дальнейшем издавались приказы, на основании которых он был лишен квартальных премий за 2, 3, 4 квартал за то же нарушение, допущенное в первом квартале года. Решением городского суда иск работника о взыскании премий с работодателя был удовлетворен. Есть ли основания для невыплаты премии сотруднику за последующие кварталы? Кто прав в этом споре? Подлежат ли взысканию премии за 2, 3, 4 кварталы? Можно ли применить ст. 236 ТК РФ о компенсации за задержку выплаты премий?

+: Часть же первая статьи 236 ТК РФ не позволяет однозначно определить дату, с которой - в случае признания за работником решением суда права на получение выплат - следует начислять соответствующие проценты (денежную компенсацию). Часть первая статьи 236 ТК РФ признана не соответствующей Конституции РФ, поскольку она не обеспечивает взыскания с работодателя процентов (денежной компенсации) в случае, когда полагающиеся работнику выплаты не были выплачены.

6. На комбинате были отстранены от работы более 30 работников, как не прошедшие проверку знаний по технике безопасности и охране труда. Работники обратились в государственную

инспекцию труда с жалобой. Были выявлены многочисленные нарушения закона со стороны работодателя, ему выдано предписание об их устранении. Работодатель отдельные нарушения устранил, но был не согласен с тем, что отстранение работников незаконно. Работники обратились в суд, требуя признать отстранение от работы незаконным, так как работодатель не организовал обучение, а также выплаты среднего заработка за период отстранения и компенсации морального вреда. Работодатель утверждал, что проверка внеочередная и не предполагает обучения работников, тем более, что участились случаи нарушений техники безопасности.

Является ли инспекция труда субъектом права? Каковы ее полномочия? Кто прав в этом споре?

+: В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия: (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). (см. текст в предыдущей редакции). осуществляет федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; (в ред. Федерального закона от 28.06.2021 N 220-ФЗ). (см. текст в предыдущей редакции). анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан

ПК-3 Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации

Тестовые задания на уровень «Владеть»

1. После окончания торгового училища С. пришла устраиваться на работу в торговый центр. Ей отказали, объяснив, что следует прийти через два месяца, когда исполнится 18 лет. Однако в другом магазине ее взяли на работу продавцом с предварительным испытанием на три месяца и предложили подписать договор о полной материальной ответственности. Законны ли действия работодателя? Когда возникает трудовая правосубъектность у граждан? Изменится ли ситуация, если С. достигнет совершеннолетия?

+: Трудовое законодательство устанавливает начало общей трудовой правоспособности гражданина начиная с 16 лет. Для приема на некоторые виды работ (например, вредные, тяжелые и опасные) устанавливается более высокий предел - 18 лет (или даже 21 год). Лица, получившие основное общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут самостоятельно заключать с этого возраста трудовые договоры.

2. П., 17 лет, приняли на работу в магазин, торгующий алкоголем. Работодатель потребовал подписания договора о полной материальной ответственности, а вечером из-за неявки другого сотрудника предложил задержаться до закрытия магазина. П. отказался, за что ему пригрозили увольнением. С какого момента возникает трудовая правосубъектность граждан? Правомерны ли действия работодателя? Как П. может защитить свои права?

+: Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате: (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

3. Несколько работников филиала строительной фирмы были уволены по сокращению штатов. Считая увольнение незаконным, они предъявили иск к филиалу о восстановлении на работе. В суде выяснилось, что директор филиала не обладает правом приема и увольнения работников. Приказ об увольнении работников был подписан руководителем строительной фирмы, издан с учетом мнения представительного органа профсоюзов. Кто подразумевается под термином «работодатель»? Является ли филиал компании работодателем? Какими признаками трудовой правосубъектности должен обладать работодатель?

Является ли участником правоотношений профсоюзный комитет организации?

+: Работодатель, как и работник, для того, чтобы принимать участие в трудовом правоотношении, должен обладать трудовой правосубъектностью, то есть правоспособностью, дееспособностью и деликтоспособностью. При этом также, как и у работника, правосубъектность работодателя существует в единстве всех трех ее составляющих: работодатель обладает не только правами и обязанностями, но своими действиями способен приобретать, изменять и прекращать их, а также нести ответственность.

4. Р. состояла в трудовых отношениях с индивидуальным предпринимателем, работала в должности продавца в магазине. С Р. был заключен трудовой договор от 1 января 2014 г., предусматривающий обязанность работодателя соблюдать законодательство, локальные нормативные акты, условия трудового договора и другие обязанности, вытекающие из закона. В августе 2017 г. Р. была уволена с работы в связи с прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя и исключением его из реестра. Р. обратилась в суд с иском к индивидуальному предпринимателю о признании увольнения незаконным, взыскании выходного пособия, заработной платы, оплаты за дни временной нетрудоспособности, компенсации морального вреда. Что такое «общие» и «специальные» нормы трудового права?

+: В общую часть системы трудового права входят нормы права, распространяющиеся на все общественные отношения, составляющие его предмет. Они определяют: предмет трудового права; основные принципы и задачи правового регулирования; правовой статус работника и работодателя; основания возникновения трудовых отношений; формы и принципы социального партнерства. Специальные нормы связаны с выделением ряда норм трудового права в отдельные категории. Они отражены в положениях, регулирующих условия труда специальных категорий работников (несовершеннолетние, инвалиды, женщины, сезонные работники, лица, проживающие в районах Крайнего Севера и т. д.).

5. В ООО трудилось 12 человек. У некоторых из них трудовые договоры не были оформлены, что вызвало конфликты с работодателем. Работники потребовали оформления трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством. Кроме того, стали создавать профсоюз и заявили о необходимости заключения коллективного договора с целью защиты своих интересов.

Кто относится к субъектам малого предпринимательства и являются ли они субъектами трудового права – работодателями? Каким образом оформляются трудовые отношения субъектами малого предпринимательства? Какие особенности статуса работодателей есть у субъектов малого предпринимательства? Обязано ли ООО заключать коллективный договор?

+: Данное соглашение не является обязательным и заключается по инициативе обеих сторон. Но если документ в компании есть, то его нужно соблюдать. В соответствии со ст. 27 ТК РФ заключение коллективного договора - это одна из форм социального партнерства. А это значит, что обязать компанию и сотрудника создавать и подписывать этот документ никто не может, а его отсутствие не предполагает ответственности.

6. В связи с увеличением объема работы руководство ОАО решило изменить графики сменности и ввести ночные смены в ряде производств. Профком не возражал против изменения графиков сменности, но считал, что необходимо предварительно довести до сведения работников эти нововведения. Руководитель ОАО заявил, что откладывать введение новых режимов работы нецелесообразно, а мнение коллектива значения не имеет. Какими правами в области установления условий труда обладает профсоюзный комитет? Может ли трудовой коллектив влиять на принятие решений работодателем?

+: Нет, поскольку в соответствии со ст. 29 ТК представителями работников являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками.

Вопросы для семинаров

Тема 1. Трудовое право в системе российского права

1. Понятие и значение трудового права.
2. Предмет, метод и система трудового права.
3. Принципы трудового права.
4. Трудовое право в системе российского права и его соотношение со смежными отраслями права.
5. Источники трудового права

Тема 2. Правоотношения в сфере труда

1. Понятие и система правоотношений в сфере общественного труда.
2. Трудовое правоотношение: элементы, основания возникновения, изменения и прекращения.
3. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми.

Тема 3. Правовые основы трудоустройства

1. Понятие, формы занятости и государственная политика в сфере труда.
2. Правовой статус безработного.
3. Правовые основы трудоустройства.

Тема 4. Трудовой договор

1. Понятие трудового договора и его основные характеристики.
2. Порядок заключения трудового договора.
3. Изменение условий трудового договора. Прекращение трудовых отношений.
4. Коллективный договор в системе правоотношений в сфере труда.

Тема 5. Гарантии и компенсации

1. Понятие гарантий и компенсаций.
2. Отдельные виды гарантий и компенсаций.
3. Концепция достойного труда и ее осуществление в России.
4. Правовая и экономическая природа заработной платы.

Тема 6. Дисциплина труда

1. Понятие трудового распорядка и дисциплины труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка организации.
3. Поощрения за труд.
4. Дисциплинарная ответственность.

Тема 7. Материальная ответственность

1. Понятие и виды материальной ответственности.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Материальная ответственность работника.
4. Особые виды материальной ответственности.

Тема 8. Защита трудовых прав

1. Способы защиты трудовых прав работников.
 2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
 3. Защита трудовых прав работников профсоюзами. Самозащита работниками трудовых прав.
- Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров. Забастовки.

Экзаменационные билеты

Примерные вопросы к экзамену, 4 курс, 8 семестр

1. Предмет трудового права.
2. Методы правового регулирования трудовых и смежных с ними общественных отношений.
3. функции трудового права.
4. Основные принципы трудового права.
5. Понятие и виды субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность.
6. Источники трудового права.
7. Коллективный договор: понятие, содержание, стороны.
8. Порядок заключения коллективного договора.
9. Соглашения: понятие, виды, участники.
10. 10 Трудовой договор (контракт): понятие, стороны, виды.
11. Содержание трудового договора (контракта).
12. Правовые требования, предъявляемые к форме трудового договора (контракта).
13. Порядок оформления документов при приеме на работу.
14. Перевод на другую работу. Перемещения.
15. Порядок оформления документов при переводе работника на другую работу.
16. Основания прекращения трудового договора (контракта).
17. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника.
18. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации.
19. Дополнительные основания для прекращения трудового договора (контракта) некоторых категорий работников при определенных условиях.
20. Прекращение трудового договора (контракта) по требованию лиц, не являющихся стороной трудового договора (контракта).
21. Порядок оформления увольнения работника. Выходное пособие.
22. Понятие и виды рабочего времени.
23. Режим рабочего времени.
24. Понятие и виды времени отдыха.
25. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением.
26. Оплата труда: понятие и методы регулирования.
27. Тарифная система: понятие, элементы.
28. Системы оплаты труда.
29. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
30. Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты.
31. Понятие, условия и виды материальной ответственности сторон трудового договора (контракта).
32. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
33. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.
34. Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда в организации.
35. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка в организации.
36. Понятие и виды мер поощрения, применяемых к работникам.
37. Дисциплинарная ответственность: понятия и условия наступления.
38. Дисциплинарные взыскания: виды, порядок наложения, обжалования и снятия.
39. Охрана труда: понятие и способы обеспечения.
40. Понятие и классификация трудовых споров.
41. Порядок и особенности рассмотрения трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС).

42. Правовые требования к документированию деятельности КТС.
 43. Судебное рассмотрение отдельных категорий трудовых споров.
 44. Коллективные трудовые споры: понятие и процедура их разрешения

Билеты к экзамену, 4 курс, 8 семестр

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУиТ КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения 4 курс 8 семестр	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 1 1. Предмет трудового права. 2. Режим рабочего времени.	
Дата утверждения: __.__.____	Заведующий кафедрой _____

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУиТ КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения 4 курс 8 семестр	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 2 1. Методы правового регулирования трудовых и смежных с ними общественных отношений. 2. Понятие и виды времени отдыха.	
Дата утверждения: __.__.____	Заведующий кафедрой _____

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУиТ КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения 4 курс 8 семестр	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция Профиль: Общий профиль

Экзаменационный билет № 3

1. функции трудового права.
2. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением.

Дата утверждения: __.__._____

Заведующий кафедрой

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ
КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Дисциплина: Трудовое право
очно-заочная форма обучения
4 курс 8 семестрКурсовые экзамены 20__-20__ г.
Направление 40.03.01 Юриспруденция
Профиль: Общий профиль**Экзаменационный билет № 4**

1. Основные принципы трудового права.
2. Оплата труда: понятие и методы регулирования.

Дата утверждения: __.__._____

Заведующий кафедрой

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ
КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Дисциплина: Трудовое право
очно-заочная форма обучения
4 курс 8 семестрКурсовые экзамены 20__-20__ г.
Направление 40.03.01 Юриспруденция
Профиль: Общий профиль**Экзаменационный билет № 5**

1. Понятие и виды субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность.
2. Тарифная система: понятие, элементы.

Дата утверждения: __.__._____

Заведующий кафедрой

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ
КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Дисциплина: Трудовое право
очно-заочная форма обучения
4 курс 8 семестрКурсовые экзамены 20__-20__ г.
Направление 40.03.01 Юриспруденция
Профиль: Общий профиль

Экзаменационный билет № 6

1. Источники трудового права.
2. Системы оплаты труда.

Дата утверждения: __.__._____

Заведующий кафедрой

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ
КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Дисциплина: Трудовое право
очно-заочная форма обучения
4 курс 8 семестр

Курсовые экзамены 20__-20__ г.
Направление 40.03.01 Юриспруденция
Профиль: Общий профиль

Экзаменационный билет № 7

1. Коллективный договор: понятие, содержание, стороны.
2. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.

Дата утверждения: __.__._____

Заведующий кафедрой

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ
КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Дисциплина: Трудовое право
очно-заочная форма обучения
4 курс 8 семестр

Курсовые экзамены 20__-20__ г.
Направление 40.03.01 Юриспруденция
Профиль: Общий профиль

Экзаменационный билет № 8

1. Порядок заключения коллективного договора.
2. Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты.

Дата утверждения: __.__._____

Заведующий кафедрой

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ
КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Дисциплина: Трудовое право
очно-заочная форма обучения
4 курс 8 семестр

Курсовые экзамены 20__-20__ г.
Направление 40.03.01 Юриспруденция
Профиль: Общий профиль

Экзаменационный билет № 9

1. Соглашения: понятие, виды, участники.
2. Понятие, условия и виды материальной ответственности сторон трудового договора (контракта).

Дата утверждения: __.__.____

Заведующий кафедрой

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУиТ
КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Дисциплина: Трудовое право
очно-заочная форма обучения
4 курс 8 семестр

Курсовые экзамены 20__-20__ г.
Направление 40.03.01 Юриспруденция
Профиль: Общий профиль

Экзаменационный билет № 10

1. 10 Трудовой договор (контракт): понятие, стороны, виды.
2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

Дата утверждения: __.__.____

Заведующий кафедрой

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУиТ
КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Дисциплина: Трудовое право
очно-заочная форма обучения
4 курс 8 семестр

Курсовые экзамены 20__-20__ г.
Направление 40.03.01 Юриспруденция
Профиль: Общий профиль

Экзаменационный билет № 11

1. Содержание трудового договора (контракта).
2. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.

Дата утверждения: __.__.____

Заведующий кафедрой

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУиТ
КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Дисциплина: Трудовое право
очно-заочная форма обучения

Курсовые экзамены 20__-20__ г.
Направление 40.03.01 Юриспруденция

4 курс 8 семестр	Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 12 1. Правовые требования, предъявляемые к форме трудового договора (контракта). 2. Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда в организации.	
Дата утверждения: __.__._____	Заведующий кафедрой _____

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНТ КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения 4 курс 8 семестр	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 13 1. Порядок оформления документов при приеме на работу. 2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка в организации.	
Дата утверждения: __.__._____	Заведующий кафедрой _____

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНТ КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения 4 курс 8 семестр	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 14 1. Перевод на другую работу. Перемещения. 2. Понятие и виды мер поощрения, применяемых к работникам.	
Дата утверждения: __.__._____	Заведующий кафедрой _____

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНТ КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция

4 курс 8 семестр	Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 15 1. Порядок оформления документов при переводе работника на другую работу. 2. Дисциплинарная ответственность: понятия и условия наступления.	
Дата утверждения: __.__._____	Заведующий кафедрой _____

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНТ КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения 4 курс 8 семестр	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 16 1. Основания прекращения трудового договора (контракта). 2. Дисциплинарные взыскания: виды, порядок наложения, обжалования и снятия.	
Дата утверждения: __.__._____	Заведующий кафедрой _____

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНТ КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения 4 курс 8 семестр	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 17 1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника. 2. Охрана труда: понятие и способы обеспечения.	
Дата утверждения: __.__._____	Заведующий кафедрой _____

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНТ КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция

4 курс 8 семестр	Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 18 1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации. 2. Понятие и классификация трудовых споров.	
Дата утверждения: __.__._____	Заведующий кафедрой _____

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНнТ КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения 4 курс 8 семестр	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 19 1. Дополнительные основания для прекращения трудового договора (контракта) некоторых категорий работников при определенных условиях. 2. Порядок и особенности рассмотрения трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС).	
Дата утверждения: __.__._____	Заведующий кафедрой _____

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНнТ КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения 4 курс 8 семестр	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 20 1. Прекращение трудового договора (контракта) по требованию лиц, не являющихся стороной трудового договора (контракта). 2. Правовые требования к документированию деятельности КТС.	
Дата утверждения: __.__._____	Заведующий кафедрой _____

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНнТ	
--	--

КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения 4 курс 8 семестр	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 21 1. Порядок оформления увольнения работника. Выходное пособие. 2. Судебное рассмотрение отдельных категорий трудовых споров.	
Дата утверждения: __.__._____	Заведующий кафедрой _____

МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНит КАФЕДРА ИСТОРИИ, ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК	
Дисциплина: Трудовое право очно-заочная форма обучения 4 курс 8 семестр	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 40.03.01 Юриспруденция Профиль: Общий профиль
Экзаменационный билет № 22 1. Понятие и виды рабочего времени. 2. Коллективные трудовые споры: понятие и процедура их разрешения	
Дата утверждения: __.__._____	Заведующий кафедрой _____