**Задание 1.**

В данной ситуации есть основания для привлечения Л. к материальной ответственности за причиненный ущерб РСУ. Согласно трудовому законодательству, работник обязан возместить ущерб, причиненный работодателю своим противоправным действием или бездействием. В данном случае, действия Л., совершенные в состоянии алкогольного опьянения и без согласия работодателя, являются противоправными.

Правила привлечения работника к материальной ответственности за ущерб включают в себя необходимость установления вины работника, наличие причинно-следственной связи между его действиями и причиненным ущербом, а также размер ущерба. Работник может быть привлечен к материальной ответственности как полностью, так и частично, в зависимости от степени его вины и обстоятельств дела.

Институт юридической ответственности по трудовому праву представляет собой возможность привлечения работника к ответственности за нарушения трудового законодательства, коллективного договора или правил внутреннего трудового распорядка. В данном случае, действия Л. противоречат требованиям безопасности труда и правилам использования имущества работодателя, что является основанием для его материальной ответственности.

**Задание 2.**

Согласно статье 256 Трудового кодекса Российской Федерации, увольнение работника в период нахождения им в отпуске по уходу за ребенком, не достигшим возраста полутора лет, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (например, при ликвидации организации).

В данном случае, поскольку увольнение Суховой произошло в период нахождения ее в отпуске по уходу за ребенком, она имеет право оспорить это увольнение как незаконное. Директор государственного унитарного предприятия "Регион" должен был дождаться окончания отпуска Суховой, а только после этого принять решение об увольнении.

Таким образом, решение о увольнении Суховой было противоречащим статье 256 ТК РФ, и она имеет все основания обратиться в суд для защиты своих трудовых прав и восстановления на работе.

**Задача 3.**

Суд должен рассмотреть следующие обстоятельства:

1. Альшевская была принята на работу с двухмесячным испытательным сроком, который был продлен еще на три месяца при переводе на новую должность. Это значит, что работодатель имел право прекратить трудовой договор в случае неудовлетворительных результатов испытательного срока.
2. По закону, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с сотрудником, не выдержавшим испытание, без уведомления за 3 дня до увольнения и без выплаты вынужденного прогула.
3. Альшевская дала письменное согласие на продление испытательного срока при переходе на новую должность, что доказывает ее согласие с условиями увольнения.
4. В случае если Альшевская не смогла доказать незаконность увольнения, суд не может восстановить ее на работе и выплатить вынужденный прогул.

Исходя из представленных фактов, суд скорее всего отклонит иск Альшевской о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.