

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Московский областной филиал
Факультет экономики и менеджмента

(наименование факультета)

Кафедра

(наименование кафедры)

Кафедра гуманитарных, социально-экономических
и естественнонаучных дисциплин

***Задания
для самостоятельной работы студентов***

Трудовое право

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

Трудовое право .

(сокращенное наименование дисциплины)

по направлению подготовки

38.03.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки)

Экономика и управление организацией

направленность (профиль)

бакалавр

квалификация

Заочная

форма обучения

Год набора – 2018

Красногорск, 2020 г.

Автор-составитель:

д.и.н., проф. Карпенкова Т.В.

(ученое звание, ученая степень, должность)

(Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой: гуманитарных, социально-экономических и естественнонаучных дисциплин

к.ф.н., доц. Морошниченко Л.Н.

(ученое звание, ученая степень, должность)

(Ф.И.О.)

Вопросы к экзамену (зачету) по трудовому праву

1. Предмет российского трудового права.
2. Классификация и содержание принципов трудового права.
3. Понятие и стороны трудового правоотношения.
4. Содержание трудового правоотношения.
5. Основания возникновения трудовых правоотношений.
6. Понятие трудового договора и его функции. Отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг.
7. Стороны и содержание трудового договора.
8. Виды трудовых договоров. Основания для заключения срочного трудового договора.
9. Порядок и форма заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу.
10. Трудовая книжка и порядок ее ведения.
11. Испытание при приеме на работу.
12. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличия перевода от перемещения.
13. Отстранение от работы.
14. Основания прекращения трудового договора, их классификация.
15. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие совершения работником виновных действий: основания и порядок.
17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работника.
18. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
19. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора.
20. Понятие рабочего времени и его нормирование.
21. Виды рабочего времени.
22. Понятие и элементы режима рабочего времени. Основные виды режимов рабочего времени.
23. Сверхурочные работы: понятие, применение, гарантии работникам.
24. Понятие и виды времени отдыха.
25. Кратковременный отдых (перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные и праздничные дни).
26. Понятие, виды и продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков.
27. Порядок предоставления и использования отпусков.
28. Отпуска без сохранения заработной платы.
29. Понятие заработной платы как формы вознаграждения за труд.

30. Минимальная заработная плата и ее правовое значение.
31. Тарифная система оплаты труда и ее основные элементы. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.
32. Основные системы оплаты труда. Материальное стимулирование работников.
33. Оплата труда при отклонении от нормальных условий.
34. Формы и порядок выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы.
35. Понятие гарантий и компенсаций работникам по трудовому праву.
36. Гарантии и компенсации работникам при направлении в служебную командировку.
37. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
38. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
39. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора.
40. Понятие и содержание дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
41. Меры поощрения работников за труд и порядок их применения.
42. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву как вид юридической ответственности. Понятие дисциплинарного проступка и его состав.
43. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения и снятия.
44. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее условия.
45. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
46. Виды материальной ответственности работника и их характеристика.
47. Ответственность по договору о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
48. Материальная ответственность работодателя перед работником: основания и порядок возмещения ущерба.
49. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
50. Понятие и классификация трудовых споров.
51. Понятие, субъекты и подведомственность индивидуальных трудовых споров.
52. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок образования, компетенция. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.
53. Судебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
54. Правовое регулирование забастовки.

1.1. Цель и содержание задания

*Цель задания*¹: овладеть теоретическими основами трудового права, а также практическими навыками в области применения трудового законодательства, использовать их в различных жизненных ситуациях, требующих принятия юридически грамотных решений, квалифицированно осуществлять правоприменение в сфере социально-трудовых отношений.

Содержание задания: тщательная проработка рекомендуемых нормативно-правовых актов, учебной, научной литературы, являющаяся необходимым условием успешного освоения дисциплины. Дополнительно студенту следует использовать материалы судебной практики, публикуемые, в частности, в «Бюллетене Верховного суда Российской Федерации», а также электронные справочно-правовые системы «Консультант Плюс» и «Гарант».

1.2. Методические рекомендации для выполнения задания

Результаты выполнения задания рекомендуется представить в виде решения задач (или презентация темы), решения тестов (на бумажном носителе)

Задание 1.

Тема Трудовой договор

1. Дискуссии по вопросу соотношения трудового и гражданского права ведутся не только в России. В XIX веке, согласно английскому праву, основные гражданско-правовые принципы о контрактах применялись к спорам о трудовых отношениях . По мнению английских судов, трудовые споры по существу относились к договорным спорам. И только со временем судебная практика начала проводить различие между классическим применяемым правом о контрактах и так называемыми контрактами о найме рабочей силы, или трудовыми контрактами.

В ряде государств трудовые отношения до сих пор регулируются нормами гражданского права. Такая ситуация имеет место, к примеру, в праве Швейцарии, Италии, Нидерландов, где трудовой договор включен в гражданские кодексы и рассматривается как вид частноправового договора.

Как Вы считаете, можно ли отнести трудовой договор к одному из видов гражданско-правового договора? Аргументируйте свой ответ.

2. По мнению М.И. Брагинского и В.В. Витрянского, воссоединение в будущем трудового договора с гражданским, как и в целом трудового права с гражданским, стало бы одним из важных шагов на пути формирования подлинно частного права.

Вряд ли можно оспорить тот факт, что в трудовых отношениях присутствует и частноправовое начало, позволяющее ставить их в один ряд с гражданско-правовыми, и публично-правовое - обеспечивающее участие государства в защите установленного в законодательстве минимума гарантий трудовых прав. В то же время, даже анализ природы гражданско-правовых отношений позволяет говорить о присутствии в регулировании этих отношений и частноправового, и публично-правового элементов (или начал). Таким образом, критерий разграничения между трудовым и гражданским правом должен быть выражен в иных признаках.

Ученые решают эту проблему посредством характеристики комплекса отношений, формирующих отрасль трудового либо гражданского права.

Можно ли вести речь о делении системы на частную и публичную подсистемы в противовес дифференциации на конкретные отрасли права? По каким признакам возможно разграничение гражданского и трудового договора?

3. Наука трудового права рассматривает понятие трудового договора в трех аспектах: как форму реализации права граждан на труд, как основание возникновения и существования во времени трудового правоотношения и как институт трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнения.

В связи с развитием производств, основанных на частной собственности, в науке трудового права высказывались отдельные предложения о том, чтобы вместо понятия «трудовой договор» использовать словосочетание «договор найма труда», что могло означать трансформацию трудового договора в договор найма труда. К примеру, по мнению Л.Ю. Бугрова, изложенному в начале 90-х гг., одним из основополагающих видов договоров о труде мог быть договор трудового найма. А.С. Пашков тогда же рассматривал договор трудового найма как отличие работника, не являющегося собственником средств производства, от работающего собственника. Напротив, по мнению К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, подобное высказывание означает возврат к старому римскому праву, когда труд регулировался нормами гражданского права как найм работ или услуг наряду с наймом вещей.

Изложите Вашу точку зрения по данной проблеме.

4. Определяя институт трудового договора как центральный институт трудового права, законодательство отдает приоритет условиям, включаемым в его содержание по договоренности сторон.

Можно ли необходимые условия трудового договора отождествлять с существенными условиями гражданско-правового договора по их значению и последствиям невключения в договор? Как Вы понимаете значение дополнительных условий трудового договора? Являются ли дополнительные условия обязательными для его сторон?

5. С моментом заключения трудового договора российское законодательство связывает распространение на работника трудового законодательства и локальных норм. Такие договоры заключаются и с работниками, прошедшими по конкурсу и в результате избрания на выборную должность. Эти процедуры предшествуют заключению трудового договора, тем самым для отдельных категорий работников существует особый порядок оформления трудовых отношений.

Для каких категорий работников предусмотрены такие процедуры? Что должно считаться моментом, с которого на избранного или назначенного работника распространяются нормы трудового права?

6. Испытательный срок как дополнительное условие может быть установлен при заключении трудового договора с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Часто на практике работодатель устанавливает более низкий уровень социально-трудовых прав и гарантий работникам, принятым с испытательным сроком, чем это предусмотрено на законодательном уровне.

Какие требования законодательства должны быть выполнены при установлении испытательного срока? Какой продолжительности могут быть эти сроки? Кому не

устанавливается испытательный срок? Каковы последствия для сторон при неудовлетворительном результате испытания? Можно ли уволить работницу, принятую с испытательным сроком, не прошедшую испытание и оказавшуюся беременной после принятия на работу?

1. По мнению Ю.П. Орловского, если перевод на другую постоянную работу в той же организации осуществляется без письменного согласия работника, но он приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным. Однако выполнение работником другой работы не освобождает работодателя от обязанности получить от работника письменное подтверждение такого согласия на перевод.

Как Вы считаете, можно ли согласиться с данным мнением?

2. В случае вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности работодатель может его уволить по подп. "б" п. 3 ст. 81 ТК РФ при условии невозможности перевода работника с его согласия на другую работу и с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ). Данная норма вызывает определенные опасения, поскольку фактически появилось новое основание для расторжения трудового договора.

На практике нередко возникает вопрос: поскольку выводы комиссии - доказательственный факт несоответствия работника занимаемой должности, не должен ли суд расценивать их как преюдициальные, т.е. как выводы, не подлежащие перепроверке и иной юридической оценке? Изложите Ваше мнение по данному вопросу?

3. Понятие перевода на другую работу связано с изменением места работы работника либо его трудовой функции. На практике часто работодатели, изменяя оплату труда работника, режим работы, льготы и преимущества, согласованные с ним, не считают это переводом и не выполняют требования закона о порядке перевода.

Является ли изменение существенных условий труда переводом, влекущим правовые последствия? Каковы правовые последствия незаконного перевода для работника и работодателя? Возможно ли перевести работника на другую работу без его согласия?

Тема Оплата труда

1. Конвенция МОТ N 95 "Об охране заработной платы" 1949 г. предусматривает, что термин "заработная плата" означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

В ст. 129 ТК РФ "заработная плата" определена как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Сравните эти два понятия заработной платы. Можно ли считать определение заработной платы, данное в ТК РФ, удачным? Полностью ли нормы ТК РФ отвечают международным стандартам в вопросах оплаты труда? Аргументируйте свою точку зрения.

2. В условиях рыночной экономики государство не может в полной мере регулировать порядок оплаты труда на предприятиях с различной формой собственности.

На основании действующего законодательства выделите меры централизованного и локального регулирования оплаты труда. Какую функцию осуществляет государство при нормировании заработной платы, что включает в себя государственное нормирование?

3. В теории трудового права заработная плата рассматривается как вид трудового дохода. В гражданско-правовых отношениях оплата труда также является трудовым доходом. Однако эти выплаты имеют свои особенности.

Приведите отличия между оплатой в отношениях, регулируемых трудовым правом и гражданско-правовыми нормами.

4. В Российской Федерации в условиях рыночной экономики в основном применяется договорный способ регулирования заработной платы, государственное регулирование распространяется в основном на предприятия с бюджетным финансированием. Работодатель в организациях внебюджетной сферы не заинтересован в дополнительных затратах по оплате труда. Отклонения от нормальных условий труда существуют как в государственном, так и частном секторах экономики, при этом работники в частном секторе экономики могут оказаться в худших условиях по сравнению с государственными организациями.

Что имеется в виду в трудовом праве под отклонениями от нормальных условий труда? Какие доплаты при этом обязан делать работодатель? Какова роль государственного нормирования таких выплат?

5. Законодательство о труде РФ запрещает работу в выходные и праздничные дни. В то же время законодательно урегулированы случаи привлечения работников в такие дни к работе.

Как Вы объясните такое противоречие?

Тема Гарантии и компенсации

1. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ внес изменения и дополнения в Трудовой Кодекс. Однако, они не затронули вопроса предоставления гарантий и компенсаций при прохождении профессиональной переподготовки.

В большинстве случаев работодатель не желает предоставлять гарантии и компенсации работникам при прохождении профессиональной переподготовки. Существенным недостатком является отсутствие четко сформулированного определения профессиональной переподготовки в Трудовом Кодексе РФ.

О каком законе идет речь? Какие изменения или дополнения необходимо внести в действующее законодательство для решения проблемы? Сформулируйте свое определение профессиональной переподготовки.

2. Одним из дополнительных аспектов оплаты труда российское законодательство рассматривает гарантийные выплаты и доплаты, компенсационные выплаты. Одни работодатели выплаты такого характера ставят в зависимость от квалификации работника, другие – от соглашения сторон трудового договора.

В чем главное отличие гарантийных выплат от компенсационных? Как Трудовой кодекс РФ решает проблему гарантийных и компенсационных выплат?

Задание 2.

Тема Прекращение трудового договора

1. До последнего времени шли споры по поводу того, какие нормы ст. 77 ТК считать нормами прямого действия, на которые следует ссылаться при увольнении работника и указывать в трудовой книжке. Дело в том, что в одних случаях расторжение трудового договора производили со ссылкой на пункты ст. 77 ТК, в других - на отсылочные нормы, указанные в ней, в-третьих - отмечали сразу две статьи. Впервые официальное толкование коллизии было дано в Постановлении Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225, которым утверждены Правила ведения и хранения трудовых книжек и обеспечение ими работников и работодателей.

Постановлением определено, что основания прекращения трудового договора установлены ст. 77 Кодекса. Именно на них следует делать ссылки при издании приказов и

внесении соответствующих записей в трудовые книжки работников. Однако имеется ряд исключений из общего правила.

Какие нормы, перечисленные в ст. 77 ТК, являются отсылочными? Как вы считаете, можно ли в приказе об увольнении работника указывать две статьи ТК РФ?

2. В практике нередко возникают ситуации, когда работодатели не могут сработаться с работниками по личным мотивам. Как правило, в таких случаях работодатель пытается найти основание для его увольнения, однако (зачастую) либо его не находит, либо пытается предложить работнику уволиться по собственному желанию. Работник, как правило, отказывается от этого, что вызывает гнев работодателя. Последний начинает ждать повод для увольнения работника уже за нарушение трудовой дисциплины.

Как Вы думаете, можно ли рекомендовать законодателю включить в Трудовой кодекс РФ статью, предусматривающую возможность увольнения работника в связи с принятием решения работодателем о досрочном прекращении трудового договора с обязательной выплатой компенсации в размере не менее шестимесячного среднего заработка работника (по аналогии с п. 2 ст. 278 ТК РФ)? Если да, то можно ли считать такое основание для увольнения уважительной причиной?

3. Прекращение трудового договора - это общая категория, поскольку представляет собой перечень всех оснований прекращения трудового договора, содержащийся в ст. 77 ТК. Вместе с тем существует такое понятие как расторжение трудового договора.

В каких случаях мы можем говорить о прекращении, а в каких - о расторжении трудового договора. Аргументируйте свою точку зрения, ссылаясь на нормы ТК РФ.

4. В статье 81 ТК РФ дано расширительное толкование понятия ликвидации организации, отличное от его определения в гражданском праве. ТК РФ приравнивает к ликвидации прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности (ч. 4 ст. 81).

Между тем ст. 61 ГК РФ предусматривает возможность ликвидации только юридического лица, поэтому весьма спорным представляется вышеупомянутое положение ч. 4 ст. 81 ТК РФ в части полномочий обособленных структурных подразделений.

В Налоговом кодексе РФ (п. 2 ст. 11) под обособленным подразделением организации понимается любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места на срок более одного месяца.

Как вы считаете, могут ли обособленные структурные подразделения выступать в качестве работодателя по трудовому договору? По какому основанию могут быть уволены работники обособленного структурного подразделения в случае ликвидации организации? Изменится ли основание увольнения работников, если ликвидации организации не произошло, а обособленное структурное подразделение исключено из учредительных документов по решению учредителей юридического лица?

5. В соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. На практике присутствует смешение понятий сокращение "численности" и "штата".

Что понимается под сокращением численности, а что под сокращением штата работников? Какие последствия для работников и работодателя наступают в случае реализации этих мероприятий?

6. При ликвидации юридического лица увольняются все работники данной организации. На практике нередко случаи, когда под видом ликвидации организации администрация осуществляет реорганизацию, что влечет за собой определенные последствия для трудового коллектива.

Ссылаясь на нормы гражданского и трудового законодательства РФ, покажите разницу между ликвидацией и реорганизацией предприятия. Каковы последствия ликвидации и

реорганизации предприятия для трудового коллектива? Какие последствия для филиала или представительства влечет за собой ликвидация юридического лица?

7. Наиболее распространенными основаниями прекращения трудового договора являются соглашение сторон и инициатива работника. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения установленного срока предупреждения. Как в первом, так и во втором случае воля работодателя играет определенную юридическую роль.

Определите юридическое значение согласия работодателя при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 78 и 80 ТК РФ.

Тема Рабочее время

1. Практика показывает, что в большинстве коммерческих компаний, многие работники, работающие на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ), выполняют трудовые обязанности по 50 и более часов в неделю постоянно. Между тем нормальная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 91 ТК не может превышать 40 часов в неделю. Такая переработка является грубым нарушением принципа обеспечения права каждого работника на отдых, закрепленного статьей 2 Трудового кодекса РФ.

В принятых изменениях и дополнениях в Трудовой кодекс Российской Федерации существенных изменений статья 101 не претерпела, и проблема по-прежнему остается актуальной.

Как Вы считаете, распространяются ли на работников с ненормированным рабочим днем нормы о продолжительности ежедневной работы (смены), о времени начала и окончания рабочего дня (смены), об освобождении от работы в выходные и нерабочие праздничные дни?

Может ли работодатель привлекать работников с ненормированным рабочим днем к выполнению трудовых обязанностей, не указанных в трудовом договоре или должностной инструкции?

2. Наряду с максимальной продолжительностью рабочего времени существует практика предоставления рабочего времени различной продолжительности. В одних случаях законодательство обязывает работодателя установить по желанию работника такое время, а в других – лишь предоставляет право на это.

Какие виды рабочего времени Вам известны? Укажите продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников, которая устанавливается им в обязательном порядке. Чем отличается неполное рабочее время от сокращенного рабочего времени?

3. На предприятии возникают ситуации, когда с ведома администрации работник привлекается к работам сверх установленной нормы продолжительности рабочего времени. Закон ограничивает использование сверхурочной работы как определением оснований такого использования, так и необходимостью соблюдения определенных условий.

Какие условия обязана соблюдать администрация при привлечении работников к сверхурочным работам? Какие категории работников нельзя привлекать к таким работам?

4. В трудовом праве, как ни в одной из других отраслей права, большое значение в регулировании отношений субъектов имеют локальные нормативные акты. В то же время остается действующим положение, запрещающее изменять трудовое законодательство на локальном уровне в сторону ухудшения положения работников.

Можно ли в коллективном договоре предприятия увеличить или уменьшить продолжительность рабочего времени, изменить его режим?

Тема Время отдыха

1. Последнее время работники организаций разных форм собственности в период нахождения в очередном оплачиваемом отпуске осуществляют трудовую деятельность у других работодателей.

Согласно ст. 107 ТК РФ отпуск является одним из видов времени отдыха. Это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ). Вместе с тем, отдых исключает возможность осуществления трудовой деятельности.

Какова цель правовых норм, устанавливающих право работников на ежегодный оплачиваемый отпуск? Возникает ли у работника обязанность использовать предоставленное ему свободное время исключительно для отдыха? Можно ли расценивать как прогул время отпуска, которое работник использовал не по целевому назначению, т.е. выполнял работу у другого работодателя?

2. Законодательство РФ закрепляет за каждым работником право на определенную продолжительность времени отдыха. В то же время с учетом договорного характера трудовых отношений субъекты трудовых правоотношений могут менять эту продолжительность.

Охарактеризуйте понятие основного и дополнительного отпуска. Кому, и на каком основании может увеличиваться или уменьшаться время отдыха?

Тема Оплата труда

1. Конвенция МОТ N 95 "Об охране заработной платы" 1949 г. предусматривает, что термин "заработная плата" означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

В ст. 129 ТК РФ "заработная плата" определена как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Сравните эти два понятия заработной платы. Можно ли считать определение заработной платы, данное в ТК РФ, удачным? Полностью ли нормы ТК РФ отвечают международным стандартам в вопросах оплаты труда? Аргументируйте свою точку зрения.

2. В условиях рыночной экономики государство не может в полной мере регулировать порядок оплаты труда на предприятиях с различной формой собственности.

На основании действующего законодательства выделите меры централизованного и локального регулирования оплаты труда. Какую функцию осуществляет государство при нормировании заработной платы, что включает в себя государственное нормирование?

3. В теории трудового права заработная плата рассматривается как вид трудового дохода. В гражданско-правовых отношениях оплата труда также является трудовым доходом. Однако эти выплаты имеют свои особенности.

Приведите отличия между оплатой в отношениях, регулируемых трудовым правом и гражданско-правовыми нормами.

4. В Российской Федерации в условиях рыночной экономики в основном применяется договорный способ регулирования заработной платы, государственное регулирование распространяется в основном на предприятия с бюджетным финансированием. Работодатель в организациях внебюджетной сферы не заинтересован в дополнительных затратах по оплате труда. Отклонения от нормальных условий труда существуют как в государственном, так и частном секторах экономики, при этом работники в частном секторе экономики могут оказаться в худших условиях по сравнению с государственными организациями.

Что имеется в виду в трудовом праве под отклонениями от нормальных условий труда? Какие доплаты при этом обязан делать работодатель? Какова роль государственного нормирования таких выплат?

5. Законодательство о труде РФ запрещает работу в выходные и праздничные дни. В то же время законодательно урегулированы случаи привлечения работников в такие дни к работе.

Как Вы объясните такое противоречие?

ТЕСТ

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя не позднее чем за
 - а) две недели
 - б) одну неделю
 - в) месяц

2. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику
 - а) приказ об увольнении
 - б) трудовую книжку
 - в) справку о зарплате

3. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за
 - а) две недели
 - б) три дня
 - в) месяц

4. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится
 - а) с учетом мнения профсоюза и с выплатой выходного пособия
 - б) без учета мнения профсоюза и без выплаты выходного пособия
 - в) без учета мнения профсоюза и с выплатой выходного пособия

5. О предстоящем расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации работники предупреждаются работодателем не менее чем за
 - а) две недели до увольнения
 - б) два месяца до окончания работы ликвидационной комиссии
 - в) два месяца до увольнения

6. При сокращении численности или штата работников организации право на оставление на работе предоставляется работникам
 - а) имеющим двух и более иждивенцев
 - б) обладающим более высокой производительностью труда и квалификацией
 - в) получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание

7. Увольнение в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы допускается
 - а) независимо от того, где совершен аморальный проступок, по месту работы, жительства или в быту

- б) если аморальный проступок совершен работником по месту работы
- в) если аморальный проступок совершен работником по месту жительства или в быту

8. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае

- а) отказа работника предоставить работодателю трудовую книжку
- б) отсутствия согласия на совместительство работодателя по основному месту работы
- в) приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной

9. Максимальный срок выполнения сезонных работ не должен превышать

- а) 4 месяца
- б) 6 месяцев
- в) 3 месяца

10. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя

- а) в период пребывания в отпуске
- б) в случае нахождения работника в командировке
- в) если работник является членом профсоюза

11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев

- а) сокращения численности или штата работников
- б) прогула или появления на работе в нетрезвом состоянии
- в) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем

12. В случае расторжения трудового договора выплата всех причитающихся работнику сумм производится

- а) в течение трех дней со дня увольнения
- б) в день увольнения
- в) в течение двух недель со дня увольнения

13. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю не может превышать

- а) 36 часов
- б) 40 часов
- в) 42 часа

14. Для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность рабочего времени устанавливается в неделю не более

- а) 24 часов
- б) 12 часов
- в) 36 часов

15. Неполное рабочее время устанавливается

- а) в нормативном порядке
- б) по соглашению сторон трудового договора
- в) по инициативе работодателя

16. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на

- а) 2 часа
- б) 4 часа

в) 1 час

17. Ночным считается время

- а) с 22 часов до 6 часов
- б) с 24 до 8 часов
- в) с 23 до 7 часов

18. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается

- а) как с согласия работника, так и без такового
- б) только с согласия работника
- в) только с согласия работника с учетом мотивированного мнения профсоюза

19. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью

- а) не более двух часов и не менее 30 минут
- б) не более часа и не менее 45 минут
- в) один час

20. Оплата времени отпуска должна производиться до его начала не позднее чем за

- а) три дня
- б) две недели
- в) один день

21. По соглашению сторон трудового договора ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части при условии, что одна из них не должна быть менее

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

22. При предоставлении отпуска с последующим увольнением работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении

- а) за три дня до начала отпуска
- б) в период нахождения в отпуске
- в) до дня начала отпуска

23. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать от общей суммы заработной платы

- а) 20 процентов
- б) 10 процентов
- в) 50 процентов

24. Сверхурочная работа оплачивается

- а) за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере
- а) в двойном размере
- в) в полуторном размере

25. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается

- а) не менее чем в полуторном размере
- б) не менее чем в двойном размере
- в) в повышенном размере

26. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере

- а) не менее 2/3 среднего заработка
- б) среднего заработка
- в) 50 процентов среднего заработка

27. Брак не по вине работника оплачивается

- а) наравне с годными изделиями
- б) по пониженным расценкам
- в) оплате не подлежит

28. При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать:

- а) одной недели
- б) двух недель
- в) одного месяца

29. Меры дисциплинарных взысканий, налагаемые на нарушителей трудовой дисциплины

- а) замечание, выговор, увольнение
- б) предупреждение, выговор, строгий выговор, увольнение
- в) замечание, предупреждение, постановка на вид, увольнение

30. Работник возмещает работодателю

- а) только прямой действительный ущерб
- б) неполученные доходы (упущенную выгоду)
- в) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду

31. Расставьте в правильной последовательности основные этапы проведения забастовки

А. Принятие решения об объявлении забастовки собранием (конференцией) работников организации.

Б. Предупреждение работодателем о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В. Сообщение работодателю о проведении предупредительной забастовки.

Г. Проведение предупредительной забастовки.

Д. Проведение забастовки.

Е. Предупреждение работодателя о проведении забастовки.

Ж. Возникновение коллективного трудового спора.

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

32. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в _____ по трудовым спорам, избираемой в организации, и в суде

33. Расставьте в правильной последовательности этапы рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС)

Б. Регистрация заявления работника КТС.

В. Рассмотрение индивидуального трудового спора в КТС.

А. Обращение работника в КТС.

Г. Принятие КТС решения.

Д. Вручение работнику и работодателю или их представителям копий решения КТС.
Ж. Выдача работнику удостоверения на принудительное исполнение решения КТС. Е.
Исполнение решения КТС в добровольном порядке.

34. При групповом несчастном случае на производстве _____ о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно

35. Установите соответствие продолжительности отпуска без сохранения заработной платы и категорий работников, которым он предоставляется

1. участники Великой Отечественной войны
 2. работающие пенсионеры по старости (по возрасту)
 3. родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы
 4. работающие инвалиды
 5. работники, у которых родился ребенок, регистрируется брак, умер близкий родственник
- В. до 14 календарных дней в году
Д. до пяти календарных дней
Б. до 14 календарных дней в году
А. до 35 календарных дней в году
Г. до 60 календарных дней в году

36. Определите последовательность действий работодателя по применению в отношении работника дисциплинарного взыскания

3. Издание приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания.

1. Затребование от работника письменного объяснения.
 4. Объявление приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания работнику под роспись.
 2. Составление акта, если по истечении двух рабочих дней работником не предоставлено объяснение.
- 1)
 - 1)
 - 3)
 - 4)

37. Установите соответствие:

1. Брак не по вине работника
 2. Полный брак по вине работника
 3. Частичный брак по вине работника
- Б. оплате не подлежит
А. оплачивается наравне с годными изделиями
В. оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции

38. Время _____ по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

39. Определите последовательность действий работодателя при несчастном случае

- А. Сохранение до начала расследования несчастного случая обстановки или ее фиксация.
- Б. Информирование о несчастном случае уполномоченные органы и организации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего.

В. Принятие неотложных мер по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.

Г. Оказание первой помощи пострадавшему и при необходимости доставка его в медицинскую организацию.

Д. Принятие иных необходимых мер по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

40. Установите соответствие органов государственного надзора и контроля и их компетенции в сфере соблюдения трудового законодательства

1. Федеральная инспекция труда.

2. Федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

3. Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления.

4. Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры.

Б. Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда.

А. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства всеми работодателями на территории Российской Федерации.

Г. Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства.

В. Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях

41. Установите соответствие продолжительности ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников

1. Несовершеннолетние в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет

2. Несовершеннолетние в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет

3. Учащиеся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающие в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет

4. Учащиеся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающие в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет

5. Инвалиды

6. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при 36-часовой рабочей неделе.

7. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при 30-часовой рабочей неделе и менее

А. 4 часа

Б. 5 часов

В. 6 часов

Г. 7 часов

Д. в соответствии с медицинским заключением

Е. 2,5 часа

Ж. 8 часов

42. Рассмотрение коллективного трудового спора _____ комиссией является обязательным этапом

43. Определите очередность рассмотрения оснований для реализации преимущественного права работников на оставление на работе при сокращении численности или штата

А. работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

Б. лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком

В. семейные - при наличии двух или более иждивенцев

Г. работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы

Д. инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества

1)

2)

3)

4)

5)

44. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается _____ - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

44. Расставьте в правильной последовательности этапы рассмотрения коллективного трудового спора

Г. Сообщение решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения.

А. Выдвижение требований работниками и их представителями.

В. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников.

Е. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Д. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.

Б. Утверждение на соответствующем собрании (конференции) требований работников и направление их работодателю.

1)

2)

3)

4)

5)

6)

46. Установите соответствие

1. Срочный трудовой договор прекращается

2. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается

3. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего

4. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается

- А. по завершении этой работы.
- Б. по окончании этого периода (сезона).
- В. с истечением срока его действия.
- Г. с выходом этого работника на работу.

47. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной _____ и в период пребывания в отпуске.

48. Установите соответствие продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых отдельным категориям работников

- 1. Преподаватель ВУЗа
 - 2. Несовершеннолетний
 - 3. Менеджер
- А – 28 календарных дней
 - Б – 56 календарных дней
 - В – 31 календарный день

48. _____ данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

50. Определите последовательность действий работодателя при оформлении прекращения трудового договора:

- А. Издание приказа (распоряжения)
- Б. Ознакомление работника с приказом (распоряжением) под роспись
- В. Выдача (по требованию работника) копии приказа (распоряжения)
- Г. Выдача работнику трудовой книжки и произведение с ним расчета

51. _____ рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

52. Распределите по группам условия прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и в случаях нарушения установленных правил его заключения:

- 1. дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору
- 2. наличие приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью
- 3. призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу
- 4. обусловленное договором выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением
- 5. отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний
- 6. осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу
- 7. наличие постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях

8. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда

1.Обстоятельства, не зависящие от воли сторон	2. Случаи нарушения установленных правил заключения трудового договора

53. По письменному обращению работника, не получившего ___А___ ___В___ после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

54. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой ___А___, нормального хозяйственного ___Б___, крайней ___В___ или необходимой ___Г___ либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

55. Заполните таблицу, распределив по группам случаи привлечения работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия и без его согласия:

1. необходимость выполнения начатой работы, которая не может быть выполнена (закончена) в течение рабочего дня, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя

4. производство работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия

6. производство работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения

2. производство временных работ по ремонту и восстановлению механизмов в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников

5. производство общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи

3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва

1. Случаи привлечения к сверхурочной работе письменного согласия работника	2. Случаи привлечения к сверхурочной работе без согласия работника

56. Заполните таблицу с учетом исчисления стажа работы, дающего или не дающего права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

1. время фактической работы

5. время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста

3. время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года

2. время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе

6. время выполнения работы с вредными и (или) опасными условиями труда, фактически не отработанное в соответствующих условиях

4. время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы

1. Включается в стаж	2. Не включается в стаж
----------------------	-------------------------

Список литературы:

- 1.Желтов О.Б. Трудовое право М: Флинта,2017
- 2.Трудовое право под ред. Волковой В.В. М: ЮНИТИ_ДАНА,2015
- 3.Волкова В.В. Административная ответственность за нарушение трудовых прав и прав в области социального обеспечения. М:ЮНИТИ_ДАНА.2016
- 4.Потапова А.А. Трудовое право.М: Проспект,2014
5. Сапфирова А.А. Трудовые споры в России.М:ЮНИТИ_ДАНА,2015
6. Трудовое право.Практикум.Баиева ИА Ставрополь 2015