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

Факультет государственного управления и права
(наименование структурного подразделения (института/факультета)

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Московского областного филиала
РАНХиГС

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Эффективное государственное и муниципальное управление
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.26 Трудовое право
(код и наименование РПД)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки/специальности)

очная, очно-заочная
(форма(формы) обучения)

Год набора – 2025

Красногорск, 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00DAA02066BBB2FFF23A159B9219BEBE55
Владелец: Арсенян Арташес Завенович
Действителен: с 23.10.2023 до 15.01.2025

Автор(ы)–составитель(и):
кандидат юридических наук, декан факультета государственного управления и права Гайдышева Марина Геннадьевна
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой Государственного и муниципального управления, к.э.н., доцент, Галий Е.А.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……5
3. Содержание и структура дисциплины……..6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..8
5. Методические материалы для освоения дисциплины……...37
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…….....45
6.1. Основная литература……..…45
6.2. Дополнительная литература……..…45
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……..45
6.4. Интернет-ресурсы……..46
6.5. Иные источники
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……47

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина «Б1.В.26 Трудовое право» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКр ОС-7	Способность свободно ориентироваться в правовой системе России и правильно применять нормы права, определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры	5	продолжает освоение компетенции

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы следующие знания, умения и навыки:

Квалификационные требования[1]/ Задачи профессиональной деятельности [2]	Код компонента компетенции	Результаты обучения
выполнение функциональных обязанностей в сфере разработки и реализации проектов: -соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям государственной гражданской службы и должностям в органах местного самоуправления	ПКр ОС-7.5	на уровне знаний: правовые понятия и нормы Российского законодательства, по системе норм Российского законодательства, структуре Российского законодательства, видам правовых отраслей и особенностям их регулирования; основным положениям, содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов правоотношений в отрасли трудового права.
		на уровне умений *(типовые действия выполняются по заданному алгоритму)*: в сфере анализа и оценки нормативно-правовой информации; толкования и правильного применения норм трудового права.
		на уровне навыков *(типовые действия выполняются автоматически, без воспроизведения алгоритма)*: выражение и обоснование собственной позиции относительно современных проблем

[1] http://rk.gov.ru/file/File/Metod_instrumentarii.pdf

2 Приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 N 1016 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление" (Зарегистрировано в Минюсте России 27.08.2020 N 59497)

		трудового права и конкретных позиций с законодательными и другими нормативными правовыми актами, относящимися к будущей профессиональной деятельности; анализ различных правовых явлений, юридических фактов и правовых отношений в сфере трудового права.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины «Б1.В.26 Трудовое право» составляет 2 з.е., 72 академических часа (или 54 астрономических часа), на контактную работу по очной форме обучения отводится 36ч. (27 астрономических часов): 18ч (13,5 астр.ч.) – лекции, 18ч (13,5 астр.ч.) – практические занятия, на самостоятельную работу обучающихся – 36ч (27 астр.ч.). По очно-заочной форме обучения предусмотрено контактной работы 18ч (13,5 астр.ч.), из них 8ч (6 астр.ч.) - лекции, 10ч (7,5 астр.ч.) - практические занятия, 54ч (40,5 астр.ч.) - самостоятельная работа. Студенты заочной формы обучения изучают дисциплину в объеме 8ч. (6 астр.ч.) контактной работы, в том числе 4ч. (3 астр.ч.)– лекции, 4ч. (3 астр.ч.) – практические занятия, 60ч (45 астр.ч.) – самостоятельная работа.

Дисциплина «Б1.В.26 Трудовое право» изучается на 4 курсе в 8 семестре студентами очной формы обучения, на 5 курсе в 9 семестре студентами очно-заочной формы обучения, студенты заочной форм обучения изучают ее на 5 курсе. Изучение дисциплины опирается на необходимый объем теоретических знаний в области правовых дисциплин, изученных ранее. Дисциплина «Б1.В.26 Трудовое право» предшествует прохождению производственной (преддипломной) практике.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Принципы и источники трудового права	17	4		4		9	О, Т, З
Тема 2	Субъекты трудового права	17	4		4		9	О, Т, З
Тема 3	Трудовой договор	21	6		6		9	О, Т, З
Тема 4	Охрана труда	17	4		4		9	О, Т, З
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
	Всего:	**72**	**18**		**18**		**36**	

Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Принципы и источники трудового права	16	2		2		12	О, Т, З
Тема 2	Субъекты трудового права	18	2		2		14	О, Т, З
Тема 3	Трудовой договор	20	2		4		14	О, Т, З
Тема 4	Охрана труда	18	2		2		14	О, Т, З
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
	Всего:	**72**	**8**		**10**		**54**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Принципы и источники трудового права	16	2				14	О, Т, З
Тема 2	Субъекты трудового права	16	2				14	О, Т, З
Тема 3	Трудовой договор	18			2		16	О, Т, З
Тема 4	Охрана труда	18			2		16	О, Т, З
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет с оценкой
	Всего:	**72**	**4**		**4**	**4**	**60**	

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), задания (З)

Содержание дисциплины

Тема 1. Принципы и источники трудового права

Труд. Его роль в жизни человека. Общественные отношения, складывающиеся в процессе труда. Общественно трудовые отношения, входящие в предмет трудового права, их дифференциация. Комплекс способов правового регулирования труда, являющийся методом трудового права, его особенности. Роль и функции трудового права. Понятие системы трудового права, ее структура. Предмет, метод и система науки трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей (гражданского, аграрного, административного, права социального обеспечения. Тенденция развития трудового права.

Понятие принципов трудового права, их общая характеристика и классификация. Содержание принципов, выражающих политику в области правового регулирования рынка и эффективной занятости. Принципы, определяющие установление условий труда. Принципы, определяющие применение труда работников. Принципы, определяющие охрану труда работников

Понятие, общая характеристика, основные особенности источников трудового права. Классификация источников трудового права. Локальные нормы, их значение в трудовом праве. Судебная практика в трудовом праве.

Тема 2. Субъекты трудового права

Понятие субъекта права. Общая характеристика субъектов трудового права. Их специфические особенности, классификация. Граждане как субъекты трудового права. Работодатели (организации) как субъект трудового права. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права. Администрация организации как субъект трудового права. Профсоюзные и иные органы, общественные организации как субъект трудового права

Понятие профсоюзов, их задачи и функции. Нормативно-правовое регулирование их деятельности. Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда. Классификация прав профсоюзов. Гарантии прав профсоюзов. Ответственность

профсоюзов. Соотношение прав профсоюзов, органов общественной самодеятельности в организациях (на предприятиях, в учреждениях), коллектива работников.

Понятие коллективного договора, его значение в современный период. Стороны коллективного договора и порядок его заключения. Содержание и структура коллективного договора. Реализация коллективного договора и контроль за его действием. Понятие и виды соглашений. Ответственность сторон коллективно-договорного регулирования за нарушение соглашений и коллективных договоров.

Тема 3. Трудовой договор

Свобода труда. Трудовой договор. Понятие и значение. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряд, поручение литературного заказа и др.), стороны и содержание трудового договора. Юридическая гарантия. при приеме на работу, переводе на другую работу. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Расторжение трудового договор по инициативе сторон. Порядок увольнения и производство расчета. Выходное пособие

Правовое понятие рабочего времени и времени отдыха. Основные нормативные акты, регулирующие продолжительность рабочего времени и времени отдыха. Режим и учет рабочего времени и порядок его установления. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени. Дежурства. Понятие и виды времени отдыха. Отпуск: понятие и виды. Порядок предоставления отпусков. Льготы работникам, обучающимся без отрыва от производства.

Понятие заработной платы и ее отличие от гарантийных и компенсационных выплат. Оплата труда рабочих. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Централизованное и локальное регулирование оплаты труда. Нормы выработки и сдельные расценки, порядок их установления. Формы материального стимулирования труда работников: премии и вознаграждения по итогам годовой работы. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда. Понятие гарантийных выплат и доплат, их виды. Понятие компенсационных выплат. Порядок выплаты заработной платы. Правовая охрана заработной платы.

Понятие и значение трудовой дисциплины. Правовые методы ее обеспечения. Меры поощрения и дисциплинарная ответственность работников. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины

Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный предприятию. Условия и виды материальной ответственности работников. Порядок возмещения ущерба, причиненного работниками. Материальная ответственность работодателя перед работниками и ее виды. Порядок рассмотрения заявлений о возмещении вреда.

Тема 4. Охрана труда.

Охрана труда как институт трудового права и обеспечения здоровых и безопасных условий труда в условиях формирования рыночной экономики. Государственная политика в области охраны труда. Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению безопасности и гигиены труда. Специальные правила по охране труда на тяжелых, вредных и опасных работах. Специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудовой способностью. О роли контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, их полномочия

Понятие и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров (индивидуальных и коллективных). Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система и содержание, подведомственность трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров (в комиссии, суде, вышестоящих органах). Порядок разрешения коллективных трудовых споров. Их предмет, стороны и виды. Забастовка. Исполнение решений по индивидуальным и коллективным трудовым спорам

Источники международно-правового регулирования труда. Основные права человека в области труда.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины «Б1.В.26 Трудовое право» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Принципы и источники трудового права	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы, тесты, задачи
Тема 2. Субъекты трудового права	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы, тесты, задачи
Тема 3. Трудовой договор	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы, тесты, задачи
Тема 4. Охрана труда	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы, тесты, задачи

Зачет с оценкой проводится в устной форме и/или тестирования с применением следующих методов (средств):

- Для проверки знаний - вопросы, тесты и т.п.
- Для проверки умения - тесты, задачи и т.п.
- Для проверки навыков – тесты, практико-ориентированные задания и т.п.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены на оценивание:

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;

2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.

3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и т.п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и закрепление профессиональных компетенций. Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, периодическим опросом слушателей на занятиях.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель. Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовое право» проводится в форме зачета с оценкой. На зачете с оценкой оценивается уровень освоения дисциплины и степень сформированности компетенции ПКр ОС-7.

При текущем и промежуточном контроле уровень освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»:

«ОТЛИЧНО» – обучаемый показывает высокий интеллектуальный и общекультурный уровень, глубокое и всестороннее знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет методологией теоретических и экспериментальных исследований в области трудового права, компетентно определяет их значение для обеспечения деятельности правовой сферы общества, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных общественных явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью.

«ХОРОШО» – обучаемый показывает свой интеллектуальный и общекультурный уровень, твердо знает предмет учебной дисциплины, имеет общее представление о системе знания, его философской и правовой областей, о методологии теоретических и экспериментальных исследований в области трудового права, логично излагает изученный материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных общественных явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью.

«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – обучаемый показывает свой общекультурный уровень, в основном знает предмет учебной дисциплины, имеет определенное представление о ее философской и правовой областях, об актуальных проблемах общества, фрагментарно излагает изученный материал и ситуативно увязывает с предстоящей профессиональной деятельностью.

«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует критериям, предъявляемым к оценке «удовлетворительно».

Задания в тестовой форме по темам:

Тест по теме 1

Задание 1.

Предмет трудового права – это:

a. правовое положение участников трудовых правоотношений;
b. совокупность правовых норм, регулирующих отношения коллективного труда;
c. общественные отношения в сфере наемного труда;
d. совокупность правовых норм, регламентирующих процесс труда

Задание 2.

Трудовое право регулирует … труд.

Задание 3.

Круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права:

a. имущественные;
b. пенсионному обеспечению;
c. трудоустройству у данного работодателя;
d. организации труда и управлению трудом;
e. социальному партнерству.

Задание 4.

Отношения по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением работника находятся в сфере пересечения предметов отраслей права:

a. трудового и административного;
b. трудового и социального обеспечения;
c. трудового и гражданского;
d. трудового и уголовного.

Задание 5.

В Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» преимущественно реализуется функция трудового права:

a. защитная;
b. производственная;
c. регулятивная;
d. воспитательная.

Задание 6.

Под методом трудового права понимают:

a. способы воздействия на определенную группу общественных отношений;
b. совокупность общественных отношений в сфере наемного труда;
c. своеобразие способов защиты трудовых прав работников;
d. совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере наемного труда.

Задание 7.

Признаки метода трудового права:

a. императивное регулирование;
b. своеобразие способов защиты трудовых прав;
c. сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования;
d. сочетание централизованного и локального регулирования.

Задание 8.

В ч.1 ст. 261 ТК РФ, не допускающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, применяется такое средство метода трудового права как:

a. предписание;
b. запрет;
c. дозволение;
d. рекомендация.

Задание 9.

Совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на институты, подинституты- это:

a. система трудового права
b. предмет трудового права;
c. метод трудового права;
d. система трудового законодательства.

Задание 10.

Современная система трудового права России включает следующие институты:
a. возмещение вреда здоровья;
b. пенсионное обеспечение;
c. социальное партнерство;
d. охрана труда;
e. дисциплина труда.

Задание 11.

Принципы трудового права - это:
основополагающие руководящие начала данной отрасли права;
правовые нормы;
способы регулирования общественных отношений;
совокупность норм, регулирующих группу однородных общественных отношений

Задание 12.

Принципами трудового права являются:
a. свобода трудового договора:
b. отношение собственности;
c. имущественные отношения;
d. определенность трудовой функции;
e. единство и дифференциация условий труда.

Задание 13.

Принципы, выражающие политику в области правового регулирования рынка труда и эффективности занятости:
a. свобода труда;
b. запрет принудительного труда;
c. определенность трудовых отношений;
d. гарантированность трудовых прав;
e. защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
f. участие трудящихся и профсоюзов в установлении условий труда.

Задание 14.

Дискриминация в сфере труда – это:
a. отказ в приеме на работу, в связи с отсутствием регистрации по месту жительства;
b. требование пройти медосмотр;
c. требование об обязательной принадлежности к определенной политической партии.
d. установление испытательного срока для проверки профессиональной пригодности;

Задание 15.

Принудительным трудом НЕ ЯВЛЯЕТСЯ работа выполняемая:
a. по направлению службы занятости;
b. в случаях объявления чрезвычайного положения;
c. в условиях военного положения;
d. по приговору суда;

e. в целях поддержания трудовой дисциплины.

Задание 16.
Принцип свободы труда реализуется в норме права в:
a. ст. 78 ТК РФ - увольнение по соглашению сторон;
b. ст. 80 ТК РФ - увольнение по инициативе работника;
c. ст. 81 ТК РФ - увольнение по инициативе работодателя;
d. ст. 83 ТК РФ -увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Задание 17.
Источники трудового права –это:
a. способы воздействия на трудовые отношения;
b. объективные факторы, порождающие право;
c. результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере труда;
d. нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения;

Задание 18.
Источниками трудового права являются:
a. федеральные конституционные закона;
b. федеральные законы
c. законы субъектов Российской Федерации:
d. постановления Генерального прокуратур РФ;
e. постановления Конституционного Суда РФ:
f. постановлений Правительства РФ.

Задание 19.
Локальные источники трудового права:
a. коллективный договор;
b. трудовой договор;
c. акты органов местного самоуправления;
d. трудовой договор;
e. правила внутреннего трудового распорядка.

Задание 20.
Источники трудового права по юридической силе:
a. коллективный договор;
b. Трудовой кодекс РФ;
c. ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»;
d. Конституция РФ;
e. приказы администрации;
f. Указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан».

Задание 21.
Источниками трудового права НЕ ЯВЛЯЮТСЯ:
a. Постановления Конституционного Суда РФ;
b. правила внутреннего трудового распорядка;
c. инструкции по технике безопасности;
d. Постановления Пленума Верховного Суда РФ;
e. трудовой договор.

Задание 22.
Право законодательной инициативы по вопросам трудового права принадлежит:

a. профсоюзам;
b. Президенту РФ;
c. Правительству РФ;
d. Конституционному суду РФ;
e. органам занятости.

Задание 23.

Федеральные законы РФ о труде вступают в силу со дня:

a. принятия Госдумой;
b. утверждения Советом Федерации;
c. официальной регистрации в Министерстве юстиции РФ;
d. подписания Президентом РФ;
e. указанного в самом законе или через 10 дней с момента официального опубликования.

Задание 24.

Указы Президента РФ нормативного характера, содержащие нормы трудового права вступают в силу со дня:

a. их официального опубликования;
b. подписания Президентом РФ
c. указанного в Указе или через 7 дней после официального опубликования;
d. официальной регистрации в Министерстве юстиции РФ.

Задание 25.

Официальные источники опубликования федеральных законов:

a. средства массовой информации;
b. Вестник Конституционного Суда РФ;
c. Российская газета;
d. Парламентская газета;
e. Собрание законодательства РФ.

Задание 26.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, либо принятые без учета мнения представительного органа работников, являются….

Задание 27.

Действие трудового законодательства не распространяется на следующих лиц, если они одновременно не выступают в качестве работодателей:

a. журналиста независимой газеты;
b. государственного служащего;
c. военнослужащего срочной службы;
d. индивидуального предпринимателя;
e. свободного художника.

Тест по теме 2

Задание 28.

Субъекты трудового права -это:

a. участники трудовых отношений, стороны этих отношений;
b. способы регулирования общественных отношений;
c. правовое положение участников правоотношений;
d. участники общественных отношений, обладающие субъективными правами и

соответствующими обязанностями.

Задание 29.

Объединение работодателей - форма … организации, основанная на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц).

Задание 30.

Трудовая правосубъектность устанавливается при достижении гражданами возраста:

a. 14
b. 15
c. 16
d. 18

Задание 31.

Субъекты трудового права РФ:

a. иностранные граждане;
b. пенсионеры;
c. несовершеннолетние;
d. недееспособные, признанные таковыми судом;
e. инвалиды.

Задание 32.

Род деятельности, где в соответствии с законодательством запрещено применять труд иностранных граждан:

a. государственная служба;
b. судья;
c. нотариус;
d. преподаватель;
e. врач.

Задание 33.

Трудовая правосубъектность организации- работодателя возникает с момента:

a. найма на работу работников;
b. принятия устава;
c. подписания учредительного договора;
d. государственной регистрации.

Задание 34.

Квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности утверждается:

a. Правительством РФ;
b. Субъектами РФ;
c. Органами местного самоуправления;
d. Федеральной службой занятости населения.

Задание 35.

В соответствии с законодательством, профсоюз это:

a. добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности;
b. объединение работников для защиты их прав и интересов;
c. объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность;

d. объединение работников и юридических лиц с целью достижения общих целей, вытекающих из устава.

Задание 36.

Каждый гражданин, занимающийся трудовой деятельностью может вступить в профсоюз достигнув возраста:

a. 14;
b. 15;
c. 16;
d. 18.

Задание 37.

В соответствии с законодательством на одном предприятии должно быть первичных профсоюзных организаций:

a. одна;
b. не более двух;
c. три;
d. не установлено.

Задание 38.

Иностранные граждане и лица без гражданства состоять в российских профсоюзах, если это не запрещено федеральными законами и международными договорами:

a. могут всегда;
b. могут, если проживают в РФ;
c. не могут;
d. могут, если состоят в международной ассоциации профсоюзов.

Задание 39.

Деятельность профсоюза если она противоречит Конституции РФ, Конституциям Субъектов РФ, федеральным законам может быть приостановлена или запрещена:

a. Конституционным судом РФ;
b. Верховным судом РФ;
c. Президентом РФ;
d. Генеральным прокурором РФ.

Задание 40.

Когда представители профсоюзной организации являются членами примирительной комиссии, то на время участия в разрешении коллективного трудового спора они освобождаются от основной работы с сохранением средней месячной заработной платы на срок:

a. до одного месяца;
b. до двух месяцев;
c. до трех месяцев;
d. до шести месяцев;
e. законодательством не установлено.

Задание 41.

Государственный надзор за соблюдением прав профсоюзов осуществляет:

a. Федеральная инспекция по труду;
b. Конституционный суд РФ;
c. Верховный суд РФ;
d. прокуратура.

Задание 42.

Стороны трудовых отношений:

a. организация и работник;
b. работодатель и трудящийся;
c. работодатель и работник;
d. организация и наемный работник.

Задание 43.

Трудовые правоотношения – это:

a. государственный служащий увольняется по своей инициативе;
b. имя учителя Демьянова занесено в книгу почета школы за успехи в работе;
c. Петров обратился в центр занятости с просьбой о трудоустройстве;
d. примирительная комиссия рассматривает разногласия работников завода и администрации;
e. Семенов проходит обучение профессии крановщика по направлению строительной организации.

Задание 44.

Члены Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений - это представители:

a. общероссийских объединений профсоюзов и общероссийских объединений работодателей;
b. работников, работодателей, Правительства РФ;
c. общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ;
d. общероссийских объединений профсоюзов, Правительства РФ, субъектов РФ.

Задание 45.

Выступать инициаторами коллективных переговоров вправе только:

a. профсоюз;
b. работники;
c. работодатель;
d. любая сторона.

Задание 46.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров обязаны вступить в переговоры:

a. на следующий день;
b. в течение 7 дней;
c. не позднее двух недель;
d. срок не установлен.

Задание 47.

Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников осуществляет первичная профсоюзная организация:

a. выбранная тайным голосованием;
b. объединяющая одну треть работников;
c. объединяющая более половины работников;
d. объединяющая две трети работников.

Задание 48.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то …

Задание 49.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, по подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы на срок:

a. не более одного месяца;
b. не более трех месяцев;
c. на три месяца;
d. на весь срок переговоров.

Задание 50.

Коллективный договор- правовой акт, регулирующий … отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Задание 51.

Стороны коллективного договора:

a. профсоюз и работодатель;
b. представители работников и профсоюз;
c. работодатель, профсоюз и органы местного самоуправления;
d. работодатель и работники;

Задание 52.

Максимальный срок коллективного договора:

a. 6 месяцев;
b. 1 год;
c. 3 года;
d. 5 лет.

Задание 53.

Коллективный договор может быть продлен на срок:

a. 6 месяцев;
b. 1 год;
c. 3 года;
d. 5 лет.

Задание 54.

При смене формы собственности организации коллективный договор:

a. прекращает свое действие;
b. сохраняет действие до срока, указанного в договоре;
c. сохраняет действие в течение трех месяцев;
d. сохраняет свое действие в течение шести месяцев.

Задание 55.

Коллективный договор изменяется и дополняется:

a. по приказу работодателя;
b. по решению профсоюза;
c. по решению суда;
d. по взаимному согласию работодателя и представителей работников, в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора.

Тест по теме 3

Задание 56.

… соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам соответствующего муниципального образования.

Задание 57.

… соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально- трудовых отношений на федеральном уровне.

Задание 58.

Соглашения заключаются:

генеральное	федеральный уровень
региональное	уровень субъекта РФ
территориальное	уровень муниципального образования
	уровень предприятия

Задание 59.

С участием Правительства РФ заключается соглашение:

a. генеральное;
b. региональное;
c. отраслевое-тарифное;
d. территориальное.

Задание 60.

Срок действия соглашения:

a. 6 месяцев;
b. не более 3-х лет;
c. 3 года;
d. не установлен.

Задание 61.

Современный трудовой договор – это:

a. соглашение о труде;
b. средство закрепления работника за определенным работодателем;
c. центральный институт трудового права;
d. источник трудового права;
e. юридический факт, порождающий трудовые правоотношения.

Задание 62.

Необходимыми условиями трудового договора являются:

a. режим труда;
b. место работы;
c. трудовая функция;
d. отношения собственности;
e. оплата труда.

Задание 63.

Днем начала работы считается:

a. подписание трудового договора работником и работодателем;
b. вступления трудового договора в силу;
c. фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;

d. следующий рабочий день после вступления договора в силу;
e. через три дня после вступления договора в силу.

Задание 64.
Трудовой договор заключается с лицами, достигшими возраста:
a. 12 лет;
b. 13 лет;
c. 14 лет;
d. 15 лет;
e. 16 лет.

Задание 65.
Трудовые договоры могут заключаться на срок:
a. неопределенный;
b. определенный на время выполнения определенной работы;
c. более пяти лет;
d. определенный не более пяти лет;
e. определенный не более десяти лет.

Задание 66.
Срочный трудовой договор заключается по инициативе:
a. работника;
b. профсоюзного органа;
c. занятости;
d. работодателя во всех случаях;
e. работодателя при невозможности трудовых отношений с неопределенным сроком.

Задание 67.
Гарантии работника при заключении трудового договора:
a. местожительства;
b. национальность;
c. происхождение;
d. беременность женщины или наличия детей;
e. приглашенные в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;
f. имущественное положение.

Задание 68.
Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:
a. паспорт;
b. трудовая книжка;
c. характеристика;
d. поручительство;
e. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

Задание 69.
Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в срок:
a. 3 дня;
b. 5 дней;
c. 7 дней;
d. 9 дней;

e. по усмотрению работодателя.

Задание 70.

Перевод на другую постоянную работу это:

a. изменение места жительства;
b. перемещение на другое рабочее место;
c. изменение трудовой функции;
d. изменение существенных условий трудового договора;
e. поручение работы на другом станке, агрегате, механизме.

Задание 71.

Днем увольнения работника считается:

a. последний день работы;
b. издание приказа (распоряжение) работодателя об увольнении работника;
c. выдача мотивированного мнения выборного профсоюзного органа;
d. выдача разрешения органа федеральной инспекции труда.

Задание 72.

Трудовой договор прекращается:

a. соглашение сторон;
b. инициативой прокурора;
c. инициативой суда;
d. инициативой работника;
e. инициативой работодателя;
f. инициативой профсоюзного органа;
g. истечением срока срочного трудового договора.

Задание 73.

Централизованное регулирование рабочего времени включает:

a. определение режима рабочего времени организации;
b. установление количества рабочих дней в течении недели;
c. установление предельной продолжительности рабочего времени;
d. определение рабочего времени работника в организациях различных форм собственности;
e. сокращение рабочего времени для отдельных категорий работников.

Задание 74.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

a. 6 часов в день;
b. 40 часов в неделю;
c. 42 часов в неделю;
d. 36 часов в неделю;
e. 100 часов в месяц.

Задание 75.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних не может превышать:

a. 24 часов в неделю в возрасте до 16 лет;
b. 20 часов в неделю в возрасте до 16 лет;
c. 22 часов в неделю в возрасте до 16 лет;
d. 36 часов в возрасте от 16 до 18 лет в неделю;
e. 30 часов в возрасте от 16 до 18 лет в неделю;
f. 34 часов в возрасте от 16 до 18 лет в неделю.

Задание 76.

Продолжительность рабочего времени инвалидов 1 и 2 группы не может превышать:

a. 36 часов в неделю;
b. 32 часов в неделю;
c. 40 часов в неделю;
d. 24 часов в неделю;
e. 35 часов в неделю.

Задание 77.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать:

a. 30 часов в неделю;
b. 35 часов в неделю;
c. 36 часов в неделю;
d. 40 часов в неделю;
e. 24 часов в неделю.

Задание 78.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на:

a. 0,5 часа;
b. 1,5 часа;
c. 1 часа;
d. 2 часа;
e. 2,5 часа.

Задание 79.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

a. работника, избранного по конкурсу;
b. беременной женщины;
c. лица, обучающегося без отрыва от производства;
d. одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
e. лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением
f. несовершеннолетнего работника.

Задание 80.

Режим рабочего времени должен предусматривать:

a. оплату труда в ночное время;
b. порядок отстранения от работы;
c. продолжительность рабочей недели;
d. продолжительность ежедневной работы, время ее начала и окончание;
e. работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

Задание 81.

Сверхурочная работа – это работа, производимая за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе:

a. профсоюзного органа;
b. работника;
c. работодателя;
d. государственной инспекции труда;
e. прокурора;

f. милиции.

Задание 82.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

a. 26 календарных дней;
b. 30 календарных дней;
c. 28 календарных дней;
d. 24 календарных дней;
e. 26 календарных дней.

Задание 83.

Работник извещается о времени начала отпуска не позднее чем за:

a. 1 месяц;
b. 3 недели;
c. 2 недели;
d. 1 недели;
e. 5 дней.

Задание 84.

Оплата отпуска производится до его начала не позднее чем за:

a. 15 дней;
b. 10 дней;
c. 5 дней;
d. 3 дня;
e. 1 день.

Задание 85.

Заработная плата – это:

a. денежное возмещение работодателем затраченного работником труда;

b. вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности. количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты;

c. система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд;

d. вознаграждение, предоставляемая работодателем работнику по результатам проделанной работы.

Задание 86.

Заработная плата, выплачиваемая в не денежной форме, не превышает:

a. 10 %;
b. 15 %;
c. 20 %;
d. 30 %;
e. 50 %.

Задание 87.

Минимальный размер оплаты труда работника не может быть ниже размера:

a. прожиточного минимума трудоспособного человека;

b. минимального размера пенсии, установленного в РФ;

c. размера, установленного в коллективном или трудовом договоре на данном предприятии;

d. размер, установленного в индивидуальном трудовом соглашении, заключенном работником на данном предприятии.

Задание 88.

Работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату не реже чем:

a. 1 раза в месяц;
b. каждые пол месяца;
c. по желанию работника;
d. по желанию профсоюзного органа;
e. по желанию работодателя.

Задание 89.

Тарифная ставка – это:

a. система оплаты труда работников бюджетной сфере;
b. величина, отражающая сложность труда;
c. величина, отражающая квалификацию работника;
d. фиксированный размер оплаты труда за выполнение норм труда определенной сложности за единицу времени;
e. норматив, определяющий дифференциацию оплаты труда работников различных категорий.

Задание 90.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте:

a. выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке;
b. жительства работника;
c. нахождения работодателя как юридического лица;
d. желания работодателя.

Задание 91.

Работник вправе приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы в случае задержки заработной платы на срок более:

a. 10 дней;
b. 15 дней;
c. 20 дней;
d. 1 месяца.

Задание 92.

Работодатель за совершение работником дисциплинарного проступка применяет следующие дисциплинарные взыскания:

a. предупреждение;
b. постановка на вид;
c. замечание;
d. выговор;
e. строгий выговор;
f. увольнение со службы, работы.

Задание 93.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено, со дня обнаружения позднее:

a. 1 месяца;
b. 3 месяцев;
c. 5 месяцев;
d. 1 года.

Задание 94.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку со дня его издания в течение:

a. 3 рабочих дней;
b. 3 календарных дней;
c. 5 рабочих дней;
d. дня его издания.

Задание 95.

Дисциплинарное взыскание может быть применено за каждый дисциплинарный проступок только:

a. одно;
b. не более одного;
c. не менее одного;
d. одно и увольнение работника.

Задание 96.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по инициативе

a. государственной инспекции труда;
b. просьбе работника;
c. комиссии по трудовым спорам;
d. непосредственного руководителя;
e. органа муниципального образования;
f. представительного органа работников.

Задание 97.

Под прямым действительным ущербом понимается:

a. реальное уменьшение наличного имущества или ухудшения его состояния;
b. необходимость для работодателя произвести затраты, либо излишнее выплаты на приобретение или восстановление имущества;
c. физические потери, которые терпит работодатель в связи с невозможностью использования имущества;
d. упущенная выгода.

Задание 98.

Работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права в случаях:

a. причинения материального ущерба в период забастовки;
b. невыполнение работодателем обязанности по обеспечению требования охраны труда;
c. причинение материального ущерба не в рабочее время;
d. не исполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работника.

Задание 99.

Работник за причиненный ущерб несет материальную ответственность в пределах своего:

a. среднего месячного заработка;
b. 1/3 месячного заработка;
c. 2/3 месячного заработка;
d. минимального размера оплаты труда;

e. трех месячных заработков.

Задание 100.

Материальная ответственность работников в полном размере наступает в случаях причинения ущерба:

a. умышленного;
b. алкогольного состояния;
c. состояния эффекта;
d. выполнение работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени;
e. разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;
f. в корыстных целях.

Задание 101.

Работодатель имеет право:

a. отказаться от взыскания ущерба, в связи с привлечением раотника к дисциплинарной ответственности;
b. отказаться от взыскания ущерба, в связи с привлечением работника к административной ответственности;
c. отказаться от взыскания ущерба, в связи с привлечением работника к уголовной ответственности;
d. повысить размер возмещаемого ущерба;
e. полностью или частично отказаться от взыскания с виновного работника.

Тест по теме 4

Задание 102.

Работы, на которых ограничивается применение труда женщин:

a. общественного питания;
b. тяжелые;
c. опасные и вредные;
d. торговле;
e. прокуратуры;
f. подземные.

Задание 103.

Работы, на которых запрещается применение труда лиц, моложе 18 лет:

a. тяжелых;
b. подземных;
c. игорных клубах;
d. контролерами;
e. билетерами;
f. разносчики газет.

Задание 104.

Медицинские осмотры обязательны при заключении трудового договора для следующих категорий работников:

a. не достигших 18 лет;
b. медицинских;
c. детских учреждений;
d. водителей;
e. управленцев;
f. инженеров;
g. юрисконсультантов.

Задание 105.

Правила, Инструкции и разъяснения по охране труда вправе принимать:

a. Правительство;
b. Федеральное агентство по труду и занятости;
c. ФНПР;
d. органы Федеральной инспекции труда;
e. органы прокуратуры.

Задание 106.

Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены включает в себя право на:

a. рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;
b. защиту от безработицы;
c. индивидуальные трудовые споры;
d. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
e. отказ от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья в случае нарушения требований охраны труда.

Задание 107.

Надзор и контроль за соблюдением правил по охране труда осуществляют органы:

a. Федеральной инспекции труда;
b. профсоюзные, в пределах своей компетенции;
c. внутренних дел;
d. прокуратуры;
e. ФСБ;
f. местного самоуправления
g. образования.

Задание 108.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются следующие органы:

a. милиции;
b. профсоюзы;
c. комиссии по трудовым спорам;
d. районные (городские) федеральные суды;
e. мировые судьи;
f. органы прокуратуры.

Задание 109.

Мировой судья рассматривает следующие категории дел в сфере труда о:

a. переходах и перемещениях;
b. отказе в принятии не работу;
c. возмещении работником вреде, приученного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами;
d. восстановлении на работе не зависимо от оснований прекращения трудового договора;
e. изменения даты и формулировки причины увольнения.

Задание 110.

Условиями трудового спора являются:

a. недостатки в организации труда и в работе организации;

b. незнание или плохое знание трудового законодательства работодателем;
c. пробелы в законодательстве о труде;
d. отставание индивидуального сознания от общественного.

Задание 111.

Принцип демократизма при рассмотрении трудовых споров выражается в том, что:

a. КТС комплектуется из равного количества представителей работников и работодателей;
b. состав трудового арбитража формируется по соглашению представителей работников и работодателей;
c. трудовой спор рассматривается в строгом соответствии с законом;
d. при разрешении трудового споров работники не несут материальных затрат.

Задание 112.

Принцип бесплатности трудовых споров выражается в том, что:

a. работники освобождаются от судебных расходов при рассмотрении трудового спора;
b. КТС формируется непосредственно в организации;
c. заседания КТС проводятся открыто;
d. КТС комплектуется из равного количества представителей работников и работодателя.

Задание 113.

Коллективный трудовой спор может быть рассмотрен:

a. Комиссией по трудовым спорам;
b. посредником;
c. районным судом;
d. трудовым арбитражем;
e. мировым судьей;
f. примирительной комиссией;
g. органами федеральной инспекции труда;
h. службой по урегулированию трудовых споров.

Задание 114.

Субъектами международного - правового регулирования труд выступают

a. Содружество независимых государств;
b. Федеральные округа;
c. Международная организация труда;
d. ООН;
e. субъекты РФ.

Задание 115.

Высшим органам международной организации труда является

a. Генеральная конференция;
b. Международное Бюро Труда;
c. Административный Совет;
d. Общее Собрание;
e. Исполнительный Совет.

Практико-ориентированные задания по темам (задачи)

Задания к теме 1

Задача 1

Никольский работает заместителем главного механика в АО «Дон» и имеет 100 обыкновенных акций этой организации.

В каких отношениях состоит он с акционерным обществом и какой (какими) отраслью (отраслями) права они регулируются?

Задача 2

Семенов является членом производственного кооператива «Факел», в котором он работает автомехаником. Его брат заключил с этим же кооперативом трудовой договор о работе сторожем.

Нормами какой отрасли права регулируются отношения того и другого?

Задача 3

18-летний гражданин Исмаилов отказался нести воинскую службу по призыву, так как она противоречит его пацифистским убеждениям, и требует направить его на альтернативную гражданскую службу по месту жительства.

Имеет ли он на это право, какой орган и на основании каких юридических фактов примет соответствующее решение? Какими отраслями права регулируется воинская служба по призыву и альтернативная гражданская служба? Если Исмаилов будет нести гражданскую альтернативную службу, то имеет ли он право на ежегодный отпуск и как будет оплачиваться его труд?

Задача 4.

Заводоуправление и общественные организации предприятия в связи с празднованием Дня города разработали план художественного оформления здания, завода. Все работы по изготовлению лозунгов и украшений были выполнены силами изокружка заводского клуба, электропроводку сделали заводские электромонтеры в рабочее время, портреты нарисовал художник по договору.

В каких правоотношениях с заводом состоят участники работ по праздничному оформлению?

Задача 5.

Директор гос. предприятия фактически допустил к работе кассира Лизукова без приказа о приеме ее на работу. Председатель профсоюзного органа предприятия заявил возражение против приема на работу Лизуковой. поскольку она является падчерицей главного бухгалтера. На этом основании трудовые отношения с Лизуковой не были оформлены надлежащим образом, и она была освобождена от исполнения обязанностей. Лизукова обратилась в комиссию по трудовым спорам с заявлением об оплате за работу в течение 3 недель и восстановлении в должности кассира.

Являются ли подобные родственные отношения препятствием, к поступлению на работу в качестве кассира и к продолжению работы?

Вправе ли Лизукова получить зарплату за фактически проработанное время и включается ли это время в трудовой стаж (если будет установлено, что она была принята на работу с нарушением закона?)

Задача 6.

Инженер Власов был уволен с предприятия в связи с его ликвидацией. Он обратился в госслужбу занятости для регистрации его в качестве безработного и подыскания подходящей работы. Ему предложили работу в качестве техника по его специальности. Он отказался считая, что место этой работы слишком удалено от его местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную работу подходящей для Власова?

Какие документы ему надо представить для регистрации в качестве безработной?

Какой будет размер его пособия по безработице, когда и в течение какого срока он будет его получать?

Каков порядок высвобождения работников при ликвидации предприятия и каковы их материальные гарантии?

Задача 7.

В городском центре занятости уволенному по несоответствию по состоянию здоровья доктору Пронину (58 лет) предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице.

Правомерно ли предложение центра занятости и отказ от него Пронина?

В течение какого срока он может получать пособие по безработице?

Может ли он, получая это пособие работать на общественных работах?

Каков порядок направления на эти работы?

Задача 8.

Госслужба занятости снизила безработному Ильину на 20 % пособие по безработице за то, что он отказался от общественных работ.

Правомерно ли поступила служба занятости?

В каких случаях снижается, откладывается и прекращается выплата пособия по безработице?

Куда Ильин может пожаловать действии районной службы занятости?

Задача 9.

Через десять месяцев получения пособия по безработице машинистка Тимченко по предписанию врача должна иметь отпуск по беременности и родам.

Как решается вопрос для безработной об этом отпуске?

Может ли она получать пособие по беременности и родам, в каком размере и где?

Как будет решаться вопрос с пособием, если она после отпуска по беременности и родам заболела воспалением легких и проболела полтора месяца?

Задача 10.

Красина в установленном порядке была признана безработной и получала пособие по безработице. Получив уведомление центра занятости о необходимости немедленной явки для получения направления на работу, Красина в назначенное время не явилась, так как уезжала в сельскую местность навестить престарелых родителей и помочь им по хозяйству. Придя через неделю к инспектору центра занятости, она узнала, что за неявку она лишена пособия по безработице.

Правомерно ли решение центра занятости?

Какие санкции вправе применять служба занятости?

Задача 11.

Новиков, имеющий общий стаж работы 4 года, по направлению органов занятости был зачислен в колледж для получения новой специальности. Среднемесячный заработок Новикова по последнему месту работы составил 3950 рублей. Минимальный размер оплаты груда, установленный государством, составляет – 600 рублей, а средний заработок в данной местности составляет 1580 рублей.

Определите размер стипендии, которая будет назначена Новикову.

Определите размер стипендии Новикова, если на его иждивении находятся несовершеннолетний сын н жена - инвалид.

Задача 12.

Определите размер пособия по безработице Авериной, имевшей средний заработок по последнему месту работы 2750 рублей. Минимальный размер оплаты труда, установленный государством, составляет 600 рублей, а средний заработок в данной местности составляет 2100 рублей.

Каков будет размер пособия Авериной через 5 месяцев? (10 месяцев?)

В каких случаях в каких размерах пособие по безработице может быть увеличено?

Задача 13

В областной газете было опубликовано распоряжение главы администрации области «О координации работы студентов и учащихся на уборке урожая». В документе оговаривалась обязанность студентов и учащихся участвовать в реализации договоров

между соответствующими учебными заведениями и сельскохозяйственными организациями.

Отвечает ли данное распоряжение главы администрации принципам трудового права? Мотивируйте свой ответ

Задача 14

Департамент труда субъекта Российской Федерации в октябре разослал по организациям, использующих труд наемных работников, письмо. В этом письме содержалось указание об обязательной разработке в течение ноября данного года проекта коллективного договора и представлении его в декабре на предварительное согласование с указанным департаментом.

Проанализируйте ситуацию с точки зрения принципов трудового права.

Задания к теме 2

Задача 1.

Назовите особенности оснований возникновения трудовых правоотношений, в которых одной стороной являются:

- главный бухгалтер государственного завода:
- юрисконсульт завода:
- директор металлургического комбината;
- председатель райсуда;
- доцент кафедры авиационного института:
- демобилизованный военнослужащий.

Задача 2.

Кузин заключил договор с администраций стадиона "СКА", по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 14 дней. По окончании работы, во время расчета, Кузин потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Однако, администрация отказалась, ссылаясь на то, что хотя Кузин и значился в договоре бригадиром, однако состав и даже фамилии членов бригады в договоре не были указаны.

Как решить спор между Кузиным и администрацией стадиона?

Какова природа возникших отношений?

Задача 3.

При проверке соблюдения финансовой и штатной дисциплины в одной из строительных организаций представителями департамента финансов было установлено, что вопреки штатному расписанию в аппарате имеется "юрисконсульт" - член коллега и адвокатов, обслуживающий данную организацию по договору между этой организацией и юридической консультацией и, кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинисткам, работающим на дому.

В каких правоотношениях со строительной организацией находятся адвокат и машинистки?

Правы ли представители департамента финансов, отметившие нарушение штатной дисциплины?

Задача 4.

Учителей средней общеобразовательной школы принимает на работу и увольняет с работы департамент образования. В соответствии с уставом организации директор завода избирается и увольняется с работы общим собранием коллектива, работников.

Назовите стороны трудового правоотношения в указанных случаях.

Задача 5.

15-летний Васин поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Васина должен учиться в дневной общеобразовательной школе, тем самым получить среднее образование. Вызванный в кабинет директора завода Васин заявил отцу и

директору завода, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеривается продолжать учебу, поступив в вечернюю школу молодежи.

Как должен поступить директор завода?

Могут ни, родители потребовать прекращения трудовых правоотношений несовершеннолетних детей?

Задача 6.

Профсоюзным правовым инспектором труда при проверке соблюдения трудового законодательства на заводе было обнаружено, что на предприятии работают лица, принятые без согласия профсоюзного органа. В частности, в заводоуправлении зачислены на работу по совместительству 3 человека, в цехах работают 7 подростков в возрасте до 16 лет, принятые на работу работодателем единолично. Кроме того, мастер литейного, участка назначен на должность вопреки мнению работников организации.

Как следует реагировать правовому инспектору труда на выявленные нарушения?

Какими правами обладает профсоюзный орган предприятия при решении вопросов, связанных с подбором и расстановкой кадров?

Какими правами обладают работники организации в решении названных вопросов?

Задача 7.

Профсоюзный орган предприятия поставил перед работодателем вопрос о наложении дисциплинарного взыскания на начальника цеха, который без учета его мнения систематически привлекает рабочих к сверхурочным работам и, несмотря на неоднократные предупреждения, не выполняет мероприятия по охране труда. Работодатель отказался выполнить требование профоргана, ссылаясь на то, что начальник цеха обеспечивает выполнение производственного плана в своем цехе и не заслуживает дисциплинарного взыскания.

Какую юридическую силу имеет требование профоргана о смещении или наказании руководящих работников предприятий?

Какие меры может принять профсоюзный орган, если считает необходимым освободить данного работника от занимаемой должности?

Задача 8.

В связи с неудовлетворительным ходом выполнения производственного плана начальник сборочного цеха в конце квартала издал распоряжение о работе в выходные дни.

Какие нарушения закона допущено в данном случае?

Каковы правомочия профсоюзного органа предприятия в регулирования рабочего времени, времени отдыха?

Задача 9.

На члена профкома предприятия Миронова, не освобожденного от своей производственной работы, работодателем было наложено дисциплинарное взыскание (выговор) за опоздание на работу.

Считая, что дисциплинарное, взыскание на него наложено с нарушением закона (работодатель не затребовал от него объяснений, и этот вопрос предварительно не обсуждался на заседании профсоюзного комитета).

Миронов обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с просьбой о снятии взыскания.

Подлежит ли удовлетворению заявление Миронова?

Установлены ли дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников?

Задача 10.

На общем собрании работников Акционерного общества ряд работников-активистов поставили вопрос о создании профессионального союза. В процессе обсуждения воз-пик ряд вопросов, без четкого ответа на которые работники не могли прийти к единому решению. Так, не совсем ясно было, что такое профсоюз и чем он

может и должен заниматься на производстве в современных условиях.

Какими методами профсоюз добивается защиты нрав работников?

Почему работнику выгодно состоять в профсоюзе?

Подготовьте аргументированные ответы на вопросы работников.

Задача 11.

Работодатель организации обратился в органы местного самоуправления с просьбой запретить деятельность профсоюза, созданного в его организации. При этом он ссылался то, что этот профсоюз не зарегистрирован, чем нарушил статью 8 Закона о профсоюзах. Кроме того, он ссылался на то, что профсоюзная организация вмешивается в его решения по вопросам условий трудовых договоров, которые он заключает с поступающими к нему на работу, увольнения и перевода отдельных работников, а также добивается заключения коллективного договора.

Каков порядок создания профсоюзов и чем регулируется их деятельность?

Подлежат ли они регистрации в компетентных органах?

Правомерна ли ссылки работодателя на ст.8 Закона и почему?

Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюзной организации?

Задача 12.

На своем заседании выборный профсоюзной орган государственного предприятия принял решение о смещении-с занимаемой должности начальника цеха за нарушение прав профсоюзов по участию в решении вопросов об оплате труда и за невыполнение колдоговорных обязательств по выполнению мероприятий, но охране труда в его цехе, поскольку в колдоговоре он указан в качестве ответственного за их осуществление.

Законны ли требования выборного органа первичной организации? На основании чего?

Задача 13.

В связи с поступившими в профсоюзную организацию жалобами работников на серьезные нарушения охраны труда, угрожающие жизни и здоровью работников, профсоюзный органы в организации приняли решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через своих уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Работодатель всячески препятствовал проведению такой проверки, ссылаясь на то. что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы Федеральной инспекции труда.

Законны ли действия работодателя?

Каковы права профсоюзов в области охраны труда?

Какие меры могут применять профсоюзный органы в организации в случае выявления нарушений норм, но охране труда? На основании чего?

Задача 14.

Профсоюзный орган и директор завода подготовили проект коллективного договора на следующий год. Однако при обсуждении на конференции рабочих и служащих возник вопрос о правомерности его заключения, так как в прошедшем году завод стал производственной единицей, входящей в состав производственного объединения.

Можно ли заключать коллективные договоры на предприятиях, входящих в состав производственных объединении (комбинатов)?

Кто является сторонами коллективного договора производственной единицы?

Задача 15.

При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения о выплате межразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптечек и организации в цехах санитарных постов.

Из каких разделов состоит колдоговор?

Какие обязательства могут в него включаться?

В течение какого срока действует коллективный договор?

Задача 16.

При обсуждении проекта коллективного договора между работодателем и выборным профсоюзным органом завода возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор пунктов о предоставлении льгот и преимуществ не только передовикам производства, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Работодатель возражал против включения в договор пунктов о поощрении совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по его мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально.

В каком порядке будут решаться возникшие разногласия?

Задача 17.

При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании рабочих и служащих завода работодатель отказался взять обязательство провести водопровод в общежитие из-за отсутствия необходимых ассигнований на эти цели. Одновременно на работодателя возлагалась обязанность предупреждать рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее, чем за 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору в перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска бензозаправщикам и аппаратчикам химводоочистки с 6 до 12 календарных дней.

Где и в каком порядке разрешаются разногласия, возникшие при заключении коллективного договора?

В каком порядке вносятся изменения в коллективный договор?

Задача 18.

В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном объединении в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом объединении, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров, в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию?

От имени кого ведет переговоры эта комиссия?

Подготовьте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

Задача 19.

В организации "Квант" существуют три профессиональных союза, представляющие интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников трудового коллектива о заключении в организации коллективного договора, у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений.

Они обратились к юрисконсульту организации с просьбой ответить на вопросы:

С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор?

Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на всех работников трудового коллектива?

Какой ответ должен дать юрисконсульт?

Задача 20.

В результате проверок, проведенных органами Федеральной инспекции труда, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер, но затрагивая специфики труда работников в данной организации. Кроме того, в

коллективном договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников, а длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы из-за отсутствия сырья или временного заговаривания продукцией.

Обязан ли работодатель заключать коллективный договор?

В чем особенности коллективно-договорных условий и каково их соотношение с нормами о труде?

Законно ли включение в коллективный договор указанного условия?

Задача 21.

При заключении коллективного договора в одной из организаций возник вопрос о компенсации работникам за ежедневную многочасовую работу на компьютере и ксероксе. Работодатель отказался от предложения выборного профсоюзного органа установить соответствующим работникам сокращенный рабочий день и предоставлять дополнительные отпуска, поскольку работа на компьютере и ксероксе не предусмотрена в действующем Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда от 25 октября 1974 года, работа в которых дает право на установление соответствующих льгот. Профсоюзный орган настаивал на том, что отсутствие в законодательстве регулирования спорного вопроса не исключает возможности его коллективно-договорного регулирования.

Чья позиция является правильной? Почему?

На основании каких нормативных правовых актов?

Задания к теме 3

Задача 1.

Петрова работала продавцом-реализатором в торговом ларьке своего мужа - индивидуального предпринимателя. *Какой договор в данном случае должен быть заключен с Петровой - трудовой или гражданско-правовой?*

Задача 2.

Пенсионер по старости Волков обратился к администрации муниципального предприятия с просьбой принять его на постоянную работу сторожем. Администрация этого предприятия согласилась принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст.

Имела ли право администрация заключить с Волковым срочный трудовой договор?

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Задача 3.

Теплова была принята надомницей на швейную фабрику. При начислении заработной платы Теплова потребовала, чтобы зарплата была начислена также ее сестре и дочери, так как они помогали ей выполнить работу для фабрики. Администрация отказалась выполнить требования Тепловой.

Обоснованы ли действия администрации?

Кто является сторонами данного трудового договора?

Задача 4.

Совет директоров АО «Донтехмаш» принял решение о том, чтобы со всеми работниками этого акционерного общества трудовые договоры были заключены только сроком на один год с возможностью продления срока по усмотрению групп качества труда, созданных во всех структурных подразделениях АО по решению того же совета директоров.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 5.

Директор ООО дал указание отделу кадров включать в трудовые договоры, заключаемые с лицами, вновь принимаемыми на работу, в качестве обязательных условия о сроке- не более одного года, о ненормированном рабочем дне, о запрете работы по совместительству без согласия работодателя.

Проанализируйте предложенные работодателем условия трудового договора.

Задача 6

Временно проживающий на территории РФ Забурденко И., гражданин Украины, бывший военный летчик, обратился в АО «Воздушные авиалинии» с просьбой принять его на работу в качестве пилота. Администрация АО отказала Забурденко, ссылаясь на то, что он иностранный подданный и поэтому не имеет право заниматься трудовой деятельностью на территории РФ.

Правомерен ли отказ администрации?

Каким нормативным актом осуществляется регулирование трудовых отношений с участием иностранных граждан?

Задача 7

Петров поступил на работу в ООО «Вега» в качестве охранника. С ним был заключен трудовой договор, согласно которого он обязан был приступить к работе с 11 октября. Направляясь на работу 11 октября Петров попал под машину и бал госпитализирован. После выздоровления Петров пришел на работу в ООО, однако ему сообщили, что трудовой договор с ним аннулирован и на его место принят другой работник. Петров обратился с иском в суд.

Прав вы ли он? Какое решение примет суд и почему?

Задача 8.

При приеме на работу водителем автобуса, директор автотранспортного предприятия потребовал от гражданина Кизякова в соответствии со ст.65 ТК РФ и Приказом Министерства автомобильного транспорта предъявить следующие документы: паспорт, водительское удостоверение, трудовую книжку, свидетельство о браке, справку о доходах, характеристику с последнего места работы.

Обоснованы ли требования руководителя предприятия и почему?

Задача 9

Гражданка Иванова, страдающая открытой формой туберкулеза, в состоянии тяжелого душевного волнения вступила в религиозную секту и стала ее активной участницей. Когда ее состояние здоровья улучшилось, она решила поступить на работу в среднюю общеобразовательную школу, в качестве учителя математики. Директор школы, узнав об увлечении Ивановой религией, отказала ей в приеме на работу.

Правомерны ли действия директора школы?

Какое решение примет суд куда обратилась Иванова?

Задача 10

Семенова, работавшая по срочному трудовому договору в банке «Гарантия», обратилась к директору банка с заявлением о продлении с ней срочного трудового договора до наступления у нее отпуска по беременности и родам. Директор отказал Семеновой, сославшись на то, что срок договора истек, а в банке нет вакансий для ее трудоустройства.

Правомерны ли действия директора банка?

Задача 11

Соблюдены ли требования трудового законодательства в следующих случаях?

- продавец магазина с ее письменного согласия была переведена на должность заведующей отделом магазина с месячным испытательным сроком; по истечении этого срока был издан приказ об обратном переводе ее на работу продавцом, как не выдержавшую испытание.

- Исаев был принят 12 сентября на работу водителем с месячным испытательным сроком; 16 сентября он заболел; выйдя на работу после болезни 14 октября Исаев узнал, что уволен 11 октября как не прошедший испытание.

- Макарову при приеме на работу на должность начальника юридического отдела Департамента имущественных отношений Ростовской области согласно его заявлению, установлен испытательный срок 6 месяцев.

Задача 12

Пенсионерка по старости Федорова работала контролером во вневедомственной охране. В течение одного месяца она была больна. Выйдя на работу, она узнала, что ее место занято вновь принятым работником, а ей предложено занять другой рабочее место на том же объекте.

Правомерны ли действия администрации?

Задача 13

Иванов работал водителем легковой машины. Приказом по автопарку он был переведен водителем микроавтобуса (на 8 мест), так как легковая машина была списана, а новая в автопарк не поступила. Иванов от перевода отказался. Администрация отменила предыдущий приказ и новым приказом перевела Иванова на работу автослесарем.

Правильно ли поступила администрация?

Задача 14.

В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Администрация объяснила ей, что в данном случае речь идет не о переводе, а о перемещении, при котором ее согласие не требуется.

Правильно ли поступила администрация?

Задача 15

В связи с длительным учебным отпуском старшего инженера отдела исполнение его обязанностей было возложено на главного механика Михайлова сроком на три месяца. Михайлов обжаловал эти действия администрации в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

Задача 16.

Котова работала продавцом отдела канцелярских товаров в универмаге. Продавцы этого отдела, в том числе и Котова, была субъектами договора о коллективной материальной ответственности. Приказом по универмагу Котова с 1 июня была перемещена на работу продавцом в киоске «Канцелярские товары», расположенном на территории, прилегающей к универмагу. 28 мая Котовой был вручен текст договора об индивидуальной материальной ответственности, от подписания которого она отказалась. Начальник отдела кадров предупредил Котову о том, что, если она и далее будет отказываться от подписания договора, ее уволят по п.5 ст.81 ТК РФ.

Прав ли начальник отдела кадров?

Задача 17.

Фирмой «СИ ЭМ ЭС» был уволен работник Николаев по основанию, предусмотренному п.1. ст.77 ТК РФ (ст.78)- по соглашению сторон.

Основание расторжения трудового договора послужило соглашение сторон, подписанное работником и работодателем, согласно которому договор с Н. подлежит прекращению с 1 октября 2003г. До истечения срока действия трудового договора работодатель принял на себя обязательства о предоставлении работнику двух рекомендательных писем.

2 октября Николаев был уволен. Однако работодатель не выполнил в полной мере своих обязательств и не предоставил работнику рекомендательных писем. Николаев обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Обоснованно ли увольнение Николаева и почему?

Задача 18.

Старший продавец продовольственного отдела Матвеева 1 сентября подала заявление об увольнении по собственному желанию. Однако директор магазина отказался принять ее заявление, так как после прошедшей ревизии в отделе Матвеевой была обнаружена недостача и Матвеева, как материально ответственное лицо обязана ее оплатить. 11сентября Матвеева была уволена по п.7 ст.81 ТК РФ. Матвеева обратилась в суд с иском об изменении формулировки причины увольнения.

Какое решение примет суд?

Обоснованы ли действия директора магазина?

Задача 19.

Лаборант медицинского института Петров был уволен по п.3 ст. 81 ТК РФ в связи с некачественным выполнением опытов. К тому же он не имел высшего медицинского образования. Петров, не соглашаясь со своим увольнением, обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считая, что опыты, проведенные им оказались не качественными из-за плохих реактивов. Что касается образования, то он является студентом вечернего отделения медицинского института и через год получит диплом.

Какое решение вынесет суд?

Каков порядок увольнения п.3 (б) ст.81ТК РФ?

Задача 20.

Кладовщик склада строительных материалов Семенов вынес со склада два килограмма гвоздей и литр олифы, за что был задержан вневедомственной охраной. Начальник вневедомственной охраны составил протокол, в котором был зафиксирован факт хищения чужого имущества. Уголовное дело в отношении Семенова было прекращено в связи с тем, что хищение было мелким. Администрация же издала приказ об увольнении Семенова по п.6 (г) ст.81 ТК РФ за хищение чужого имущества. Семенов подал иск в суд о восстановлении на работе, считая, что он освобожден от уголовного наказания и поэтому администрация не имела права его уволить.

Кто прав в этом споре? Какое решение должен вынести суд?

Задача 21.

Библиотекарю университета Тарасовой после медицинского обследования была установлена 2 группа инвалидности, с ограничением в трудоспособности. 25 мая 2002г. администрации издала приказ об ее увольнении по п.3 (а) ст.81 ТК РФ по состоянию здоровья. Тарасова с увольнением не согласилась и обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 22.

В соответствии с трудовым договором, Петрова была обязана ежедневно, с 8-00 до 10-00 убирать служебные помещения. 5 мая Петрова без уважительной причины не вышла на работу, за что ей было сделано устное замечание. 20 мая Петрова снова нарушила трудовую дисциплину и не убрала служебные помещения в установленное время. 21 мая администрация уволила Петрову по п.6 (а) ст.81 ТК РФ, за прогул.

Правомерны ли действия администрации?

Какое решение примет суд, куда обратилась Петрова с иском о восстановлении на работе?

Задача 23.

Бригадиру грузчиков Теплову начальник отдела сбыта АО в ноябре неоднократно делал устные замечания за нарушение трудовой дисциплины. 27 декабря 2003г.в приказе по организации Теплову был объявлен выговор за опоздание на работу 24 ноября. 10 января 2004г. Теплов вновь опоздал на работу.

7 февраля был издан приказ об увольнении Теплова по п.5 ст.81 ТК РФ.

Соответствует ли этот приказ законодательству? Изменится ли решение, если Теплов является не освобожденным председателем профсоюзного комитета, не участвовавшего в разрешении ситуации с увольнением?

Задача 24.

В чем состоят особенности увольнения по сокращению численности или штатов следующих работников?

Монтажницы Ивановой, являющейся одинокой матерью и имеющей ребенка 15 лет, учащегося лицея;

Несовершеннолетнего ученика токаря Шмагина во время его обучения в учебно-производственном комбинате;

Контролера Пуговкина в период его нахождения в учебном отпуске;

Художника Ежева, который один воспитывает ребенка в возрасте 3 лет.

Задача 25.

Теплова, уволенная с предыдущего места работы за утрату доверия, купила киоске новую трудовую книжку и, воспользовавшись ею, поступила на работу экспедитором грузов в торговую организацию.

Будет ли в данном случае основание для увольнения Тепловой по п.11. ст.81 ТК РФ?

Задача 26

При поступлении на работу 16-летнего Селезнева руководитель предприятия потребовал, чтобы Селезнев был зачислен на условиях неполного рабочего времени и с обязательным поступлением на учебу среднюю общеобразовательную вечернюю школу. С согласия Селезнева был издан приказ о его приеме на работу с неполным рабочим днем, поскольку он дал обязательство продолжать обучение в школе.

Законны ли действия администрации?

Задача 27

Ветлугина, работающая секретарем-референтом, обратилась к директору ООО «Прогресс» с просьбой установить ей неполный рабочий день, с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода, за ребенком которому исполнилось 7 лет. Директор отказал Ветлугиной, ссылаясь на то, что в уставе ООО ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор?

Как должен быть решен вопрос об установлении неполного рабочего дня в данном случае?

Задача 28.

Генеральным директором ОАО «Гранит» утвержден график сменности, согласно которому работникам, не достигшим совершеннолетия, и работникам с вредными условиями труда установлена 8-часовая рабочая смена.

Для недопущения переработки работникам от 15 до 16 лет представлялось 4, а работникам от 16 до 18 лет и занятым на работах с вредными условиями труда – 3 свободных от работы дня.

Нарушено ли в данном случае законодательство о труде?

Задача 29.

Директор АО «Урожай» в целях скорейшей уборки овощей и предотвращения их порчи своим распоряжением установил для работников на период уборки 12-часовой рабочий день с предоставлением в последующем отгулов за переработку рабочего времени.

Правомерны ли действия директора?

Задача 30.

Приказом директора ЗАО «Дон», согласованным с профсоюзным комитетом, в связи с получением срочного заказа в медеплавильном цехе, а также в цехе готовой продукции все субботы в декабре объявлены рабочими. При этом сверхурочный период работы всем работникам компенсировался предоставлением дополнительных выходных дней в январе следующего года.

Какие нарушения трудового законодательства допущены работодателем? Каковы при этом должны быть действия работников?

Задача 31.

Водитель городского автобуса Гордеев обратился к директору автотранспортного предприятия с просьбой в свободное от основной работы время разрешить ему работать еще и водителем маршрутного такси по 4 часа в день 3 раза в неделю.

Какое решение должен принять работодатель?

Задача 32

Работнику с 29 апреля 2002 года предоставлен очередной ежегодный отпуск. Продолжительность основного отпуска в организации равна 28 календарным дням. Данной категории работников в соответствии с коллективным договором предоставляется также дополнительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

Определите дату, когда работник обязан приступить к работе.

Задача 33

В связи со сложной учебной обстановкой директор школы предоставил преподавателю Нестерову очередной ежегодный отпуск 28 календарных дней вместо 56. Остальные дни администрация предложила Нестерову перенести на следующий год, или отгулять во время каникул, или получить денежную компенсацию.

Соответствуют ли закону эти предложения?

Задача 34.

Лукашева кроме основного отпуска имеет дополнительный за вредные для здоровья условия труда. Желая навестить дочь, проживающую в г. Хабаровске, она попросила администрацию суммировать отпуска за два года.

Вправе ли администрация предоставить ей такой отпуск?

Задача 34.

Богданова обратилась к директору завода с просьбой предоставить ей отпуск без сохранения заработной платы сроком на один месяц. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за малолетней внучкой, мать которой (дочь Богдановой) находится в больнице. Руководитель предприятия против предоставления отпуска не возражал, но сославшись на законодательство, разрешил предоставить отпуск не более чем на две недели.

Обосновано ли решение директора завода?

Задача 36.

Во время перерыва для отдыха и питания для составления срочной справки понадобился экономист Гранов, который в это время вышел из организации. За самовольный уход с работы в течение рабочего дня приказом по предприятию Гранову был объявлен выговор.

Обоснованы ли действия администрации?

Задача 37.

Следователь прокуратуры Захаров обратился к прокурору Ростовской области с письменной просьбой: 10 дней его ежегодного оплачиваемого отпуска заменить денежной компенсацией.

Правомерна ли просьба Захарова?

Задача 38.

Приказом администрации НИИ с 1 сентября 2003г. были повышены должностные оклады всем сотрудникам института за исключением инженера II категории Щукина В.Я., который подлежал высвобождению по сокращению штатов с 15 сентября 2003г. Должностной оклад Щукина был установлен на уровне минимального размера оплаты труда. В то время как другим работникам, занимавшим аналогичные должности, должностные оклады были увеличены более чем в два раза,

Правомерно ли такое решение администрации?

Каков порядок установления и изменения должностных окладов на предприятии?

Задача 39.

В связи с повышением минимального размера оплаты труда директор часового завода издал приказ о повышении должностных окладов работников завода. При этом повышение было проведено дифференцированно по различным категориям работников. За основу был взят новый минимум оплаты груда, к которому применялся коэффициент от 0,9 до 3.4. Профсоюзный орган предложил директору отменить этот приказ как незаконный в связи с тем, что в законе о повышении минимального размера оплаты труда было сказано, что минимум увеличен в 1.4 раза, а в приказе предусмотрены коэффициенты и ниже, чем 1.4.

Кто прав в данной ситуации?

Задача 40.

Группа рабочих-слесарей заключила с администрацией пароходства трудовое соглашение, по которому рабочие обязывались отремонтировать двигатель парохода, а администрация - уплатить за эту работу вознаграждение в размере 10 тыс. руб. По окончании ремонта рабочие обратились к администрации с просьбой выплатить им указанную в соглашении сумму. Администрация пароходства отказалась сделать это, ссылаясь на то, что эта сумма в соглашении была указана ошибочно. Согласно новому приказу на работы по ремонту двигателя введены сдельные расценки, исходя из которых рабочим следует выплатить 4 тыс. руб. Считая, что администрация не выполнила трудового соглашения и односторонне уменьшила размер вознаграждения, рабочие об-

ратились с заявлением в суд о взыскании неполученной по трудовому соглашению 6 тыс. руб.

Какое решение должен вынести суд по данному заявлению?

Задача 41.

Проверив теоретические знания и практические навыки, квалификационная комиссия цеха в своем решении указала, что Сергееву можно присвоить Ш разряд. Считая решение цеховой комиссии неправильным. Сергеев обратился к начальнику цеха с просьбой присвоить ему IV разряд, так как у него достаточный опыт работы и пробу он сдал на оценку «хорошо».

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (вып. З 9, ч. VI) предусматривает для некоторых рабочих данной профессии II, III и IV разряды.

Кто и каким образом должен решить вопрос о присвоении Сергееву тарифного (квалификационного) разряда?

Какое юридическое значение имеет присвоение рабочим тарифного разряда?

Задача 42.

Токарь-сдельщик V разряда Титов в течение декабря прошлого года выполнял работы III разряда. Ввиду того, что работодатель отказал ему в выплате меж разрядной разницы, поскольку, по его мнению, оплата производится по разряду выполняемой работы, Титов обратился в КТС с заявлением о выплате этой разницы.

Подлежит ли удовлетворению требование Титова?

Задача 43.

Рабочий металлургического завода Николаев, занятый на ремонте технологического оборудования основного цеха, получает оплату за работу по тарифной ставке повременщика. Так как рабочим-повременщикам других цехов завода, выполняющим аналогичные работы, установили тарифные ставки сдельщиков, Николаев подал заявление в профсоюзный орган цеха, в котором просил установить ему тарифную ставку сдельщика.

Какой ответ должен дать профсоюзный орган Николаеву?

Задача 44.

Приказом по заводу от 15 ноября инженер Смирнов был назначен конструктором заводского конструкторского бюро с месячным окладом 1945 руб. Узнав, что по схеме должностных окладов по должности конструктора установлена «вилка» 4945 - 4975 руб. в месяц, Смирнов потребовал назначения ему оклада в размере 4975 руб.

Правомерно ли требование Смирнова?

Каков порядок установления должностных окладов инженерно-техническим работникам и служащим предприятий?

Задача 45.

Главному специалисту фабрики Игумнову был установлен персональный оклад в размере 12850 руб. в месяц. Проработав на фабрике два года. Игумнов перешел на работу в научно-исследовательский институт, где потребовал сохранения за ним его прежнего персонального оклада.

Подлежит ли удовлетворению требование Игумнова?

Каков порядок установления персональных окладов?

Задача 46.

Приказом начальника цеха машиностроительного завода с 1 сентября текущего года были установлены новые нормы выработки на токарные работы, превышающие

старые нормы на 12%. Токари этого цеха Воронин и Иванов, считая, что новые нормы выработки установлены неправильно, обратились с жалобой в КТС.

Какой ответ на жалобу должен дать КТС?

Каков порядок установления и пересмотра норм выработки?

Задача 47.

Слесарь V разряда Силин при дневной норме выработки 10 деталей изготовил в сентябре вместо 260 (в сентябре 26 рабочих дней) 280 деталей.

Какая система оплаты труда применяется в данном случае?

Какой месячный заработок Силина в сентябре, если дневная отдельная тарифная ставка V разряда составляет 470 руб.?

Задача 48.

Приказом генерального директора производственного объединения инженера Астапова (с его согласия) перевели на постоянную работу на другой завод этого объединения, находящийся в другой местности. Ему выплатили компенсацию (единовременное пособие) в размере месячного оклада, оплатили стоимость проезда и т.д. Проработав 13 месяцев, Астапов подал заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель удовлетворил его просьбу, но потребовал, чтобы Астапов вернул все компенсационные суммы, полученные им при переводе. Он отказался вернуть указанные суммы и, кроме того, настаивал на дополнительной выплате подъёмных на семью в размере 50% его месячного оклада и стоимости проезда жены и дочери, приехавших к нему за две недели до увольнения. Работодатель обратился с иском в районный суд о взыскании всех компенсационных сумм, полученных Астаповым. В судебном заседании Астапов предъявил встречное требование о взыскании расходов по переезду семьи и заявил, что иск работодателя является необоснованным.

Какое решение должен вынести районный суд по иску работодателя и требованию Астапова?

Задача 49

Слесарь-водопроводчик ЖЭКа Петров приобрёл за свой счёт необходимые для работы инструменты, так как администрация не могла обеспечить его инструментами, полагающимися ему бесплатно. Петров потребовал от администрации возмещения расходов, связанных с приобретением инструментов. Администрация отказалась удовлетворить его требование, ссылаясь на то, что в конце текущего года она взамен его инструментов передаст ему новые.

Подлежит ли удовлетворению требование Петрова?

Каковы порядок и размеры компенсации за использование работниками своих инструментов?

Задача 50.

По приказу начальника департамента бытового обслуживания населения старший бухгалтер Ларина в течение месяца замещала должность главного бухгалтера, который находился в отпуске, а бухгалтер-ревизор Малышева замещала старшего экономиста Миронову, отсутствующую на работе в связи со сдачей государственных экзаменов в институте.

В каком порядке администрация должна оплатить труд указанных работников при выполнении ими обязанностей отсутствующих работников?

Задача 51.

В связи с подготовкой автомашин к ежегодному техническому осмотру главный инженер авто гран с портного предприятия предложил группе ремонтных рабочих во

главе с инженером-механиком остаться на три часа для завершения неотложных работ. Однако в этот день завершить все работы не удалось, и тем же работникам было предложено остаться на работе на следующий день ещё на три часа.

При получении расчётных листков по заработной плате за истёкший месяц рабочие обнаружили, что им не начислена зарплата за выполненные сверхурочные работы. В бухгалтерии им объяснили, что в табеле учёта рабочего времени сверхурочная работа, выполненная этими работниками, не значится. Директор предприятия объяснил, что он не привлекал рабочих к сверхурочным работам, и выполненная в это время работа должна быть произведена в нормальный рабочий день. Кроме всего, для выполнения сверхурочных работ требуется согласие выборного профсоюзного органа. Рабочие обратились по трудовым спорам предприятия с заявлением обязать администрацию оплатить сверхурочные работы.

Какое решение должна вынести КТС по существу спора и каком порядке должна компенсироваться сверхурочная работа инженеру-механику?

Задача 52.

Приказом директора предприятия сварщику V разряда в июле был снижен квалификационный разряд до Ш сроком на три месяца за систематический брак в работе. Поводом принятия такого приказа явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, рабочий, обратился в комиссию по трудовым спорам.

Дайте правовую оценку данному приказу.

Задача 1.

Слесарь-сборщик Воробьев, опоздавший на работу на полтора часа, получил указание мастера отработать это время после окончания смены.

Правомерно ли указание мастера?

Задача 53.

В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотр она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание - выговор.

Какое решение примет КТС, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

Задача 54.

В правила внутреннего трудового распорядка ООО «Зенит», с одобрения трудового коллектива, был включен пункт, согласно которого работники опоздавшие на работу более чем на 15 мин подвергались штрафу в размере 50 руб.

Соответствует ли законодательству такое дополнение правил внутреннего трудового распорядка?

Задача 55.

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

Совершили ли работники дисциплинарные проступки?

Задача 56.

Водителя трамвая Карпова за совершение административного правонарушения, допущенного после рабочего дня в общественном месте, районный суд приговорил к

административному аресту на 10 суток. После отбытия наказания карпов узнал, что его уволили с работы за прогул без уважительной причины.

Правильно ли было применено дисциплинарное взыскание?

Задача 57.

Машиниста локомотива пассажирского движения отделения железной дороги за проезд запрещающих сигналов семафора лишили права управления локомотивом и перевели экипировщиком локомотивов сроком на один год.

Правомерны ли наложенные на машиниста взыскания?

Задача 58

Слесарь Петренко при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Петренко, считая незаконным применения двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в КТС.

Какую материальную ответственность должен нести Петренко?

Каков порядок взыскания причиненного ущерба?

Может ли КТС рассматривать данный спор?

Задача 59.

Программист Зотов, будучи в нетрезвом состоянии, сломал компьютер во время работы, от которой он не был отстранен начальником отдела в связи с необходимостью выполнения срочного задания. Средняя месячная заработная плата Зотова 5 тыс. руб., расходы по ремонту компьютера составили 5700 руб.

Какую материальную ответственность несет Зотов?

Каков порядок взыскания данного ущерба?

Может ли быть привлечен к материальной ответственности начальник отдела, не отстранивший Зотова от работы?

Задача 60.

Шофер автопредприятия Миронов, исполнявший при централизованной перевозке грузов обязанности экспедитора, допустил аварию, за что был привлечен милицией к административной ответственности. Директор предприятия предъявил к Миронову требования о возмещении материального ущерба в связи с аварией, включив в сумму ущерба: 1) расходы по ремонту машины; 2) стоимость утраченного груза; 3) денежные суммы неполученные от клиентов за время простоя машины.

По мнению директора предприятия, Миронов должен возместить ущерб в полном объеме, поскольку с ним заключен договор о полной материальной ответственности и принятии машины на сохранность.

Каковы пределы материальной ответственности Миронова?

Задача 61.

Сторож базы Петренко, находясь в состоянии алкогольного опьянения, из хулиганских побуждений сжег тулуп и валенки, выданные ему. Директор базы издал приказ об удержании из заработной платы Петренко стоимости спецодежды в двойном размере - 12000 руб.

Правомерен ли приказ директора базы?

Задача 62.

Методист научно-исследовательского института Власова потеряла выданный ей для работы калькулятор стоимостью 350 руб. взамен она предложила аналогичный прибор стоимостью 240 руб. Администрация института отказалась от предложения Власовой и

потребовала внести в кассу института 350 руб. Власова отказалась добровольно возместить ущерб.

Как должен быть решен данный спор?

Задача 63.

Главный бухгалтер ООО ошибочно перечислил 50 тыс. руб. на счет другой организации. ООО обратилось с иском в суд, требуя полного возмещения ущерба, поскольку с главным бухгалтером был заключен договор о полной материальной ответственности.

В каком размере будет нести материальную ответственность главный бухгалтер, если его средняя заработная плата составляет 12 500руб.

Задания к теме 4

Задача 1.

Государственный технический инспектор труда при проверке соблюдения законодательства об охране труда на одном из предприятий обнаружил ряд нарушений. В частности привлечение работников к сверхурочным работам производилось по распоряжению начальника цеха. За это нарушение технический инспектор наложил штраф на главного инженера завода в сумме 1300 руб. Одновременно инспектор приостановил работу в литейном цехе в связи с превышением норм загазованности, опломбировал два неисправных пресса в механическом цехе, работа на которых угрожала жизни и здоровью работников. Директор завода согласился фактами, изложенными в постановлении технического инспектора труда, но обещал их устранить в ближайшее время. Одновременно он подал жалобу в суд па превышение прав техническим инспектором.

Были ли нарушены техническим инспектором труда его правомочия, каким актом они установлены?

Какие органы должны рассматривать жалобу директора?

Задача 2.

Главный государственный инспектор груда и представитель Госсаннадзора, участвуя в комиссии по приёмке завода по горячей штамповке металлических изделий в эксплуатацию отказались подписать приёмо-сдаточный акт, мотивируя тем, что при строительстве завода имели место нарушения норм ССБТ (система стандартов безопасности труда). В частности, они заявили, что мощность вентиляционной системы не отвечает проектно-технической документации и может повлечь повышенную загазованность и запылённость отдельных производственных помещений и участков по сравнению с допустимыми нормами и в конечном счёте приведёт к профессиональным заболеваниям лиц, занятых на работах в этих подразделениях. Кроме того, они обнаружили отсутствие необходимых предохранительных ограждений механизмов и несоблюдение норм размещения производственного оборудования (станков, штампов и т. д.), что может привести к несчастным случаям. Представитель министерства, участвовавший в работе комиссии, и директор завода (без участия представителей профоргана и без его согласия), ссылаясь на необходимость выполнения производственной программы, пустили завод в эксплуатацию.

Каков порядок приемки производственных объектов в эксплуатацию?

Каковы правомочия главного технического инспектора труда и представителя Госсаннадзора и какие они обязаны предпринять меры к должностным лицам, допустившим в эксплуатацию завод с указанными недоделками?

Задача 3.

Внештатный технический инспектор труда по поручению технического инспектора проверил соблюдение законодательства об охране труда женщин на заводе

металлобетонных конструкций. В частности, установил, что две работницы были заняты на работах по креплению конструкций и деталей с применением строительно-монтажного пистолета, а три работницы работали в качестве разнорабочих, занимались переноской грузов вручную, причём вес каждой партии переносимого груза составлял 20-25 кг, а за смену каждой из них приходилось переносить груз общим суммарным весом более 10 т.

Соответствовали ли условия труда женщин действующему законодательству?

Каковы правомочия внештатного технического инспектора и каким актом они определены?

Если были допущены нарушения законодательства об охране труда женщин, то какие меры может предпринять внештатный технический инспектор?

Задача 4.

Государственный правовой инспектор труда, проверяя правильность применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, установил следующее:

- запись в трудовых книжках производится с указанием сокращённого режима рабочего времени;
- перерывы для приёма пищи и отдыха не предоставляются, поскольку продолжительность рабочего дня не превышает 4 часов:
- ежегодный отпуск предоставляется в половинном размере от установленного для данной профессии;
- время работы с неполным рабочим днём не включилось я стаж непрерывной работы и в специальный стаж, в связи с чем не предоставлялись некоторые льготы (уменьшался размер пособия по государственному социальному страхованию и т.д.).

Какие нормативные акты регулируют труд женщин?

Установите, было ли нарушение трудового законодательства при применении труда указанных женщин?

Каковы правомочия правового инспектора труда?

Какие правовые формы реагировании он может применять, если обнаружит нарушения, исходя из фактов данной проверки?

Задача 5.

Внештатный правовой инспектор труда, проверяя в шахтоуправлении соблюдение законодательства о рабочем времени и ведении трудовых книжек, установил:

- сверхурочные работы применяются в целях выполнения производственного плана и без разрешения профсоюзного органа;
- два инженера, числящихся работающими на подземных участках шахты, фактически выполняют трудовые обязанности в управленческом аппарате шахты.

Какими правами обладает внештатный правовой инспектор?

Какие меры он должен предпринять в связи с выявленным нарушениями?

Задача 6.

При комплексной проверке по соблюдению законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой и государственной инспекцией труда в управлении погрузочно-разгрузочных работ, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Основными же причинами травматизма явились: отсутствие системы обучения безопасным приёмам работы отдельных категорий рабочих и отсутствие инструктажа как при приёме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Свои действия администрация объясняла тем, что на работу принимались только высококвалифицированные рабочие с большим стажем работы по специальности, а поэтому не было необходимости в обучении рабочих безопасным приёмам работы и в проведении различных видов инструктажа. Кроме того, в их системе ни отраслевыми ни

местными правилами внутреннего трудового распорядка, ни коллективным договором проведения таких мероприятий не предусмотрено.

Какие меры могут предпринять прокуратура и техническая инспекция труда по выявленным фактам?

Установлены ми обязанности администрации по обучению работников безопасным приёмам работы и проведению инструктажа.

Какие виды инструктажа вам известны и в каких случаях они проводятся?

Задача 7.

При проверке соблюдения трудового законодательства об охране труда молодёжи на заводе государственный правовой инспектор труда установил:

1) несовершеннолетние принимаются на работу без предварительного медицинского освидетельствования

2) 15-летняя Миронова работает курьером по 5 часов и нигде не учится:

3) 17-летний подросток Николаев принят в кузнечный цех на подноску деталей весом от 5 до 10 кг;

4) трём несовершеннолетним подросткам графиком отпусков предусмотрено предоставление ежегодного отпуска в ноябре месяце вопреки их желанию.

Какие нарушения трудового законодательства допущены администраций завода? Какие способы правового реагирования на выявленные нарушения трудового законодательства установлены для правового и главного правового инспектора труда?

Задача 8.

В сборочном цехе перерывами для кормления грудных детей пользуются две работницы - Крушина и Логвиненко. причём последняя кормит ребёнка искусственно. В период кормления обе работницы обратились к начальнику цеха с заявлениями: Крушина об увеличении продолжительности перерывов с 30 до 45 мин каждый, а Логвиненко об использовании перерывов на кормление в конце рабочего дня и таким образом, о сокращении продолжительности рабочего дня на один час. Начальник цеха отказал в просьбе работницам ссылаясь на отсутствие указании поэтому вопросу в Трудовом кодексе РФ.

В каком порядке может быть разрешен спор Крушиной и Логвиненко?

Задача 9.

На железной дороге произошёл несчастный случай, жертвой которого оказались два человека. Государственных технический инспектор по просьбе администрации составил фиктивный акт. в котором всю вину за несчастный случай возложил на пострадавших. Об этом факте стало известно обкому профсоюза, который направил все эти материалы прокурору.

Какое решение должен принять прокурор,исходя из представленных ему материалов?

Каково соотношение надзорных правомочий прокурора с другими вневедомственными надзорными органами (Госгортехнадзор, Госэнергонадзор, Госсаннадзор и др.)?

Задача 10.

Студент Петров проходил производственную практику на заводе сельскохозяйственного машиностроения под руководством инженерно-технического персонала этого завода. Во время выполнения работы получил производственную травму, в результате которой был признан инвалидом III труппы.

Студент вуза Иванов, работавший в составе строительного отряда в совхозе, получил производственную травму и был нетрудоспособен в течение 2 месяцев.

Водитель Селезнев, работавший на автокомбинате, осуществлял перевозку грузов на заводе железобетонных конструкций из различных предприятий города. Эти перевозки осуществлялись на основе договора перевозки, заключённого автокомбинатом и заводом, в одном из рейсов разгрузки на территории завода водитель получил травму, в результате которой был временно нетрудоспособен в течение 3 месяца.

Определите, кто и в каком порядке должен расследовать указанные случаи?

Какие документы составляются при несчастных случаях, связанных с производством?

Каков порядок рассмотрения жалоб работников при отказе администрации в составлении акта о несчастном случае?

Какие нормативные акты регулируют данные вопросы?

Задача 11.

Аппаратчик Колдобин после прохождения очередного медицинского осмотра получил заключение врачебно-консультадионной комиссии о том, что в связи с начальными явлениями заболевания ему рекомендуется перевод на работу, не связанную с данным видом химического продукта, сроком на шесть месяцев. Это заключение Колдобин передал начальнику смены. Через несколько дней Колдобина вызвали в отдел кадров завода и предложили ему несколько разных работ. Однако Колдобин от них отказался, так как работы не соответствовали его специальности и квалификации и к тому же оплачивались значительно ниже прежней. На вопрос Колдобина, будет ли ему сохранена прежняя заработная плата, в отделе кадров ответили, что средний заработок сохраняется только первые две недели, а дальше будут платить по выполняемой работе.

После отказа Колдобина от перевода начальник цеха сказал ему, что в соответствии с медицинским заключением первый не может быть допущен к прежней работе, и пусть Колдобин либо соглашается на одно из предложенных мест либо пишет заявление об увольнении по собственному желанию. В свою очередь, заместитель начальника цеха предложил издать приказ о переводе Колдобина на другую работу, не спрашивая его согласия, так как заключение врачей о предоставлении другой работы по состоянию здоровья для администрации обязательно.

Дайте правовую оценку обоснованности решении начальника цеха и его заместителя.

Предложите свой вариант решения этой ситуации.

Задача 12

Программист Макарова была направлена на трехмесячные курсы повышения квалификации. На ее место на этот период была принята Семенова. Через три месяца Макарова вернулась к исполнению трудовых обязанностей, а Семенова была уволена.

Семенова с увольнением не согласилась, предъявив справку о трехмесячной беременности.

Каким образом и в каком органе должен быть разрешен данный спор?

Задача 13.

Приказом директора котельных и тепловых сетей машинист котла Чистяков в порядке повышения был переведен на должность начальника смены со сроком испытания – 1 месяц. Через две недели он был уволен как не выдержавший испытания по ст.71 ТК РФ.

Спустя один год после увольнения, утратив право на получения пособия по безработице, Чистяков обратился с иском в суд о восстановлении на работе.

Какое решение вынесет суд?

Задача 14.

Семнадцатилетний рабочий завода Васильев не согласился с предоставлением ему ежегодного отпуска по утвержденному графику отпусков в мае месяце.

Куда должен обратиться Васильев за разрешением возникшего конфликта?

Задача 15.

Токаря Трофимова за поломку станка, ремонт которого обошелся 37 тыс. рублей, привлекли к дисциплинарной и материальной ответственности.

В связи с этим он обратился в комиссию по трудовым спорам с жалобой на то, что его дважды наказали за один проступок. КТС признала действия администрации правильными, с чем Трофимов не согласился.

Можно ли и в какой орган обжаловать решение КТС? Каков порядок обжалования?

Задача 16.

На заседании КТС должно было рассматриваться заявление рабочего Петрова, но он заявил отвод председателю КТС. Он ссылался на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

Вправе ли работник заявить отвод председателю или членам КТС?

Как в данной ситуации должны поступить члены КТС?

Задача 17.

В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора на кирпичном заводе, между директором предприятия и уполномоченным профсоюзным органом, представляющим интересы работников организации, возникли разногласия. Директор настаивал на предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в количестве 10 дней только руководителям цехов. Профсоюзный орган настаивал на предоставлении дополнительного отпуска в количестве 5 дней всем работникам у которых установлен ненормированный рабочий день.

В каком порядке разрешаются разногласия, возникающие при проведении коллективных переговоров?

Задача 18.

При реорганизации АО было решено ликвидировать цех по переработке вторичного сырья. Работники цеха предъявили администрации требования о сохранении цеха, угрожая в противном случае забастовкой.

Дайте юридическую оценку действий и администрации, и работников.

Задача 19.

Трудовой арбитраж создан сторонами спора. В него вошли председатель коллегии адвокатов, доцент экономического факультета университета и председатель обкома профсоюзов химической промышленности.

Соответствует ли это законодательству?

Задача 20.

Дайте анализ норм ТК РФ с позиций соответствия международному трудовому праву:

- о труде молодежи;
- об инвалидах;
- о труде женщин;
- о лицах с семейными обязанностями.

Задача 21.

Найдите разночтения между российским трудовым правом и международным правом по регулированию отпусков.

Задача 22.

Найдите в интернете текст Хартии основных социальных прав работников, подписанной 9 декабря 1989г. главами правительств и государств – членов ЕС, исключая Великобританию. Перечислите основные расхождения этой Хартии и трудового права России.

Вопросы для подготовки к опросу по темам:

Вопросы по Теме 1.

1. Труд. Его роль в жизни человека. Общественные отношения, складывающиеся в процессе труда.
2. Общественно трудовые отношения, входящие в предмет трудового права, их дифференциация.
3. Комплекс способов правового регулирования труда, являющийся методов трудового права, его особенности.
4. Роль и функции трудового права.
5. Понятие системы трудового права, ее структура.
6. Предмет, метод и система науки трудового права.
7. Отграничение трудового права от смежных отраслей (гражданского, аграрного, административного, права социального обеспечения).
8. Тенденция развития трудового права.
9. Понятие, формы занятости и государственная политика в этой сфере.
10. Правовой статус безработного, его права и обязанности.
11. Понятие трудоустройства, его формы и значение. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в рамках работы.
12. Социальная поддержка безработных и членов их семей.
13. Понятие принципов трудового права, их общая характеристика и классификация.
14. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.
15. Понятие, общая характеристика, основные особенности источников трудового права.
16. Классификация источников трудового права.
17. Международно-правовые нормы как источники Трудового права России.
18. Локальные нормы, их значение в трудовом праве.
19. Судебная практика в трудовом праве.

Вопросы по Теме 2.

2. Понятие субъекта права. Общая характеристика субъектов трудового права. Их специфические особенности, классификация.
3. Работник как субъект трудового права.
4. Работодатель (организации) как субъект трудового права
5. Работники как субъекты трудового права
6. Профсоюзные и иные органы, общественные организации как субъект трудового права.
7. Понятие профсоюзов, их задачи и функции. Нормативно-правовое регулирование их деятельности.
8. Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда.
9. Классификация прав профсоюзов.

10. Гарантии прав профсоюзов.
11. Ответственность профсоюзов.
12. Правовая ответственность за нарушение прав профсоюзов в сфере труда.
13. Общая характеристика социального партнерства в сфере труда.
14. Коллективные переговоры.
15. Коллективный договор.
16. Соглашение.
17. Ответственность сторон социального партнерства.

Вопросы по Теме 3.

1. Понятие трудового договора.
2. Содержание трудового договора.
3. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
4. Стороны трудового договора.
5. Порядок заключения трудового договора.
6. Гарантии при приеме на работу.
7. Испытание при приеме на работу.
8. Трудовая книжка. Общие правила оформления и ведения трудовых книжек.
9. Перевод на другую работу-понятие, общие правила перевода.
10. Виды переводов на другую работу, их классификация.
11. Переводы на другую постоянную работу.
12. Переводы на другую временную работу.
13. Перемещение на другую работу- отличие от перевода.
14. Изменение существенных условий трудового договора.
15. Понятие прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора.
16. Общие основания прекращения трудового договора.
17. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
19. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
20. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора.
21. Отстранение от работы.
22. Порядок прекращения и расторжения трудового договора. Оформление увольнения. Производство расчета.
23. Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени.
24. Режим и учет рабочего времени. Порядок его установления.
25. Работа за пределами нормативной продолжительности рабочего времени дежурства
26. Понятие и виды времени отдыха.
27. Отпуск: понятие, виды, порядок предоставления.
28. Понятие заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
29. Система заработной платы.\Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
30. Правовая охрана заработной платы.
31. Понятие норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда.
32. Понятие гарантий и компенсации. В чем сходство и различие с оплатой труда?
33. Что понимается под компенсационными выплатами?
34. Виды гарантий и компенсаций и их значение.
35. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.

36. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка на предприятии.
37. Поощрение за успехи в работе: понятие, виды, основания и порядок их применения.
38. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работников.
39. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины: понятие, виды, порядок их применения, обжалования и снятия.
40. Другие меры дисциплинарного воздействия, применяемые к нарушителям дисциплины.
41. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора. Условия наступления материальной ответственности.
42. Материальная ответственность работодателя перед работником.
43. Материальная ответственность работника.
44. Письменные договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная материальная) ответственность.
45. Порядок взыскания ущерба.

Вопросы по Теме 4.

1. Понятие охраны труда по трудовому праву.
2. Требования охраны труда.
3. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда:
   - планирование и финансирование мероприятий по охране труда;
   - медицинские осмотры и переосвидетельствования;
   - инструктаж и обучение работников по технике безопасности и производственной санитарии;
   - обеспечение работников средствами индивидуальной зашиты и т.д.
4. Обеспечение охраны труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью.
5. Расследование и учет несчастных случаев, на производстве.
6. Надзор и контроль в области за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
7. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.
8. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
9. Комиссия по трудовым спорам: компетенция, порядок организации и деятельности.
10. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
11. Полномочия профсоюзных органов в области разрешения индивидуальных трудовых споров.
12. Исполнение решений по трудовым спорам.
13. Понятие коллективных трудовых споров. Их виды.
14. Органы, в компетенцию которых входит рассмотрение коллективных трудовых споров.
15. Порядок и сроки рассмотрения коллективного трудового спора.
16. Забастовка: понятие, порядок организации и проведения.
17. Признание забастовки незаконной: основания и последствия.
18. Понятие и значение международно-правового регулирования пруда.
19. Источники и принципы международно-правового регулирования труда.
20. Основные права человека в области труда.
21. Занятость и трудоустройство.
22. Правовое регулирование охраны труда.
23. Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей. Мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКр ОС-7	Способность свободно ориентироваться в правовой системе России и правильно применять нормы права, определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры	5	промежуточный этап освоения

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКр ОС-7.5 промежуточный этап освоения	Ориентируется в правовой системе России Правильно применяет нормы гражданского права Определяет параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявляет отклонения и принимает корректирующие меры	«ОТЛИЧНО» – обучаемый показывает высокий интеллектуальный и общекультурный уровень, глубокое и всестороннее знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет методологией теоретических и экспериментальных исследований в области трудового права, компетентно определяет их значение для обеспечения деятельности правовой сферы общества, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных общественных явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью. «ХОРОШО» – обучаемый показывает свой интеллектуальный и общекультурный уровень, твердо знает предмет учебной дисциплины, имеет общее представление о системе знания, его философской и правовой областей, о методологии теоретических и экспериментальных исследований в области трудового права, логично излагает изученный материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных общественных явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью. «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – обучаемый показывает свой общекультурный уровень, в основном знает предмет учебной дисциплины, имеет определенное представление о ее философской и правовой областях, об актуальных проблемах общества, фрагментарно излагает изученный материал и ситуативно увязывает с

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		предстоящей профессиональной деятельностью. «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует критериям, предъявляемым к оценке «удовлетворительно».

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовое право» может проводиться в форме устного опроса и/или тестирования.

Вопросы по дисциплине

1. Предмет трудового права как отрасли права. Метод трудового права.
2. Трудовое право – одна из отраслей права. Ее отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
3. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
4. Основные трудовые права и обязанности работника.
5. Работодатель как субъект трудового права.
6. Основная функция профсоюзов.
7. Порядок принятия решений работодателем с учетом профсоюзного органа.
8. Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночной экономики.
9. Структура и содержание коллективного договора. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.
10. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
11. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
12. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
13. Виды трудовых договоров.
14. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
15. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
16. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
17. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
18. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
19. Особенности регулирования труда надомников.
20. Особенности трудового договора о работе в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.
21. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.
22. Понятие и виды переводов на другую работу.
23. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
24. Расторжение трудового договора по инициативе работников.
25. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя без вины работника.
26. Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей.
27. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
28. Порядок увольнения работника и производства расчета. выходные пособия.

29. Понятие и виды рабочего времени.
30. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
31. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации.
32. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни, и ее компенсация.
33. Понятие и виды времени отдыха.
34. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
35. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
36. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
37. Понятие и функции заработной платы, методы ее правового регулирования.
38. Тарифная система и ее элементы.
39. Формы и системы оплаты труда, их понятие и разновидности.
40. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
41. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
42. Ограничение удержаний на заработные платы.
43. Нормирование труда.
44. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
45. Трудовые льготы для работников, совмещающих работу с обучением.
46. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
47. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
48. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
49. Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия.
50. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации: понятие, основания и условия.
51. Обязанности работодателя и работника по обеспечению и соблюдению охраны труда в организации.
52. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.
53. Понятие, виды и причины трудовых споров.
54. Комиссия по трудовым спорам: их состав, компетенция, порядок работы.
55. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
56. Трудовые споры, рассматриваемые непосредственно судом.
57. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их разрешения.
58. Порядок образования примирительных органов и рассмотрение в них коллективных трудовых споров.
59. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
60. Международная организация труда, ее цели и задачи. Конвенции и Рекомендации МОТ о труде.

Примерный тест по дисциплине «Трудовое право»

1. **Под трудовыми конфликтами как правовой категорией следует понимать:**

А) разногласия, возникающие по поводу применения правовых актов о труде, установления либо изменения условий труда, разрешаемые в установленном законом процессуальных формах

Б) противоречия в области трудовых и непосредственно с ними связанных общественных отношений, решаемые путем обоюдного соглашения в ходе непосредственных переговоров

В) игнорирование отношений социального партнерства конфликтующими сторонами

Г) противоречивые интересы в производстве, труде и распределении произведенного продукта

2. **Трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок, если:**

А) он заключен со студентом-очником

Б) он заключен с иностранным гражданином, временно пребывающим в РФ

В) он заключен на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом

Г) работы связанны с временным расширением производства или объема оказываемых услуг

3. **Срочный трудовой договор заключается:**

А) с гражданами не период профессионального образования в форме стажировки

Б) с несовершеннолетними в возрасте от 17 до 18 лет

В) с государственным гражданским служащим

Г) адвокатом

4. **Работодатель имеет право уволить работника по основанию недостаточной квалификации, только если она подтверждена:**

А) результатами аттестации

Б) результатами тестирования

В) непрохождением испытания

Г) результатами экзамена

5. **Работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если:**

А) в течение шести месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому взысканию

Б) работодатель издаст соответствующий приказ об этом

В) в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому взысканию

Г) в течение месяца со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому взысканию

6. **Работодатель обязан по письменному заявлению работника выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой:**

А) не позднее трех календарных дней со дня подачи этого заявления

Б) не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления

В) в) не позднее пяти рабочих дней со дня подачи этого заявления

Г) не позднее семи рабочих дней со дня подачи этого заявления

7. **По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:**

А) четырнадцати лет

Б) шестнадцати лет

В) пятнадцати лет

Г) восемнадцати лет

8. **При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:**

А) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность

Б) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования

В) документ об образовании

Г) все ответы верны

9. **Укажите, в каком случае лицо, поступающее на работу, не обязано предъявлять работодателю трудовую книжку:**

А) только когда трудовой договор заключается впервые

Б) только когда работник поступает на работу на условиях совместительства

В) когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства

Г) когда идут коллективные переговоры

Д) когда работник поступает на работу на условиях совместительства или после пятилетнего перерыва в работе

10. **По желанию работника сведения о работе по совместительству:**

А) вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству

Б) вносятся в трудовую книжку по месту основной работы

В) вносятся в трудовую книжку по месту работы по совместительству

Г) не вносятся в трудовую книжку

11. **Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в:**

А) двухдневный срок со дня фактического начала работы

Б) трехдневный срок со дня фактического начала работы

В) пятидневный срок со дня фактического начала работы

Г) семидневный срок со дня фактического начала работы

12. **Период нахождения работницы в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет по трудовому законодательству является:**

А) временем отдыха

Б) временем нетрудоспособности

В) рабочим временем, которое включается в общий трудовой стаж

Г) перерывом в работе с сохранением среднего заработка и должности

13. **Испытание при приеме на работу не устанавливается для:**

А) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Б) студентов, обучающихся по дневной форме обучения

В) лиц, не достигших возраста 21 года

Г) беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет и иных лиц, воспитывающих указанных детей без матери

14. **Продолжительность испытательного срока при приеме на работу (по общему правилу) может быть установлена:**

А) до 3 месяцев

Б) до 12 месяцев

В) до 9 месяцев

Г) до 4 месяцев

15. **Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:**

А) более 36 часов в неделю

Б) 40 часов в неделю

В) не более 30 часов в неделю

Г) не менее 40 часов в неделю

16. **Работа несовершеннолетних оплачивается:**

А) как за полное рабочее время

Б) по повышенным расценкам

В) по пониженным расценкам

Г) пропорционально отработанному времени (от выработки)

17. **Неполная продолжительность рабочего времени оплачивается:**

А) как за полное рабочее время

Б) по повышенным расценкам

В) по пониженным расценкам

Г) пропорционально отработанному времени (от выработки)

18. **Укажите максимальный срок временного перевода работника на другую работу по соглашению сторон:**

А) до 6 месяцев

Б) до одного года

В) до полутора лет

Г) срок не ограничен

19. **Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается:**

А) только по соглашению сторон трудового договора

Б) только по желанию работника

В) только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ

Г) только по желанию работодателя

20. **Перевод на другую работу – это:**

А) постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя

Б) постоянное или временное перемещение, изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя

В) постоянное или временное изменение трудовой функции работника и перемещение, при продолжении работы у того же работодателя

21. **Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением:**

А) производственной необходимости

Б) болезни другого работника

В) случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

Г) отпуска другого работника

22. **О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель - юридическое лицо обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем:**

А) за один месяц

Б) за два месяца

В) за две недели

Г) за год

23. **О введении новых условий труда (норм труда) работники должны быть извещены не позднее, чем за:**

А) один месяц

Б) два месяца

В) три месяца

Г) четыре месяца

24. **Под совместительством понимается:**

А) выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях отдельного трудового договора в свободное от основной работы время

Б) одновременное исполнение своих обязанностей и обязанностей начальника во время его отсутствия по уважительной причине

В) выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своих трудовых обязанностей

Г) временное выполнение обязанностей другого работника с освобождением от своих трудовых обязанностей

25. **Трудовое право призвано регулировать:**

А) общественные отношения, складывающиеся при организации и применении труда

Б) самостоятельный труд (труд собственников)

В) отношения собственника, средств производства и рабочей силы

Г) индивидуальный труд

26. **Основное материальное содержание общественно-трудовых отношений, включаемых в предмет трудового права, составляет:**

А) полезные эффекты деятельности обязанного лица

Б) результаты труда человека

В) права и обязанности сторон

Г) совокупность законов и иных нормативных актов, содержащих нормы права

27. **Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех:**

А) лиц, работающих по договору возмездного оказания услуг

Б) членов советов директоров (наблюдательных советов)

В) гражданских служащих, работающих в свободное от службы время по совместительству

Г) граждан, выполняющих работу по договору подряда

28. **Метод трудового права – это:**

А) совокупность способов, приемов и средств правового регулирования общественных отношений в области труда

Б) комплекс правовых норм, регулирующих общественные отношения в области труда

В) совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Г) сочетание единства и дифференциации правового регулирования труда

29. **К характерным чертам метода трудового права относится:**

А) сочетание равенства сторон в момент установления трудовых правоотношений с признаком властности

Б) подчинение в процессе осуществления трудовой деятельности

В) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Г) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений

Д) все перечисленное

30. В общую часть системы науки трудового права включаются нормы:

А) института обеспечения занятости и трудоустройства

Б) по отношениям социального партнерства в сфере труда

В) института повышения квалификации у работодателя

Г) по разрешению трудовых споров

Примерные практико-ориентированные задания для проведения зачета с оценкой по дисциплине «Трудовое право»:

1. Мясоперерабатывающий комбинат обратился в суд с иском к технологу комбината Симонову о взыскании 150 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылался на то, что Симонов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуру производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 150 тыс. руб. Средний месячный заработок Симонова составляет 20 тыс. рублей.

Симонов не признал требования комбината, поскольку, по его мнению, истец хочет взыскать с него упущенную выгоду. Также Симонов ссылался на то, что ущерб причинен не только по его вине, но и по вине главного технолога Гаврилова, который не обеспечил необходимые условия для нормальной работы.

Как должен быть разрешен спор?

2. Слесарь Климкин при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. По распоряжению директора завода из его заработной платы бухгалтерия удержала полную стоимость ремонта станка, и ему был объявлен строгий выговор.

Климкин, считая неправомерным применение одновременно двух мер взыскания за один и тот же поступок, обратился в суд. Кроме того, в заявлении Климкин указал, что станок был очень старый.

Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания и какую материальную ответственность должен нести слесарь Климкин? Каков порядок взыскания ущерба?

3. Слесарь по производству ремонтных работ Усов обратился в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания и компенсации морального вреда.

В обосновании своих требования пояснил, что 17 апреля 2014 г. ему было объявлено замечание за невыполнение заявки на ремонт холодильника Indesit и отсутствие на работе 17 апреля 2014 г. с 14 до 18 часов, т.е. в течение четырех часов подряд.

С приказом о возложении дисциплинарного взыскания не согласен, так как выполнить заявку он не мог в связи с отсутствием необходимых запчастей к холодильнику данной марки. Сообщить об отсутствии запчастей не смог в связи с тем, что у него

сломался мобильный телефон. Отсутствовал на работе в связи с тем, что был в инспекции труда с жалобой на директора организации, который не обеспечивает условия для работы.

Разрешите спор.

4. Прокурор города обратился в суд с иском к АО «Теплоэнергоснаб» о возложении обязанности установить квоту для приема на работу инвалидов в размере 13 рабочих мест. Прокурор указал, что среднесписочная численность работников Общества составляет 686 человек, в связи с чем минимальное количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов должно составлять 13 мест, которые у ответчика отсутствуют.

Представители ответчика с иском прокурора не согласились, сообщив, что у них отсутствует возможность принимать на работу инвалидов, так как все должности связаны с тяжелыми условиями труда. Правом на создание в счет установленной квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов в другой организации они воспользоваться не желают.

Подлежит ли иск прокурора удовлетворению?

5. Менеджер Сихарулидзе был направлен в командировку в районный центр, откуда мог ежедневно возвращаться в город к постоянному месту жительства, но не возвращался. По прибытии из командировки он предъявил в бухгалтерию документы о найме жилого помещения и потребовал полностью оплатить ему командировочные расходы. Однако главный бухгалтер отказался произвести оплату расходов по найму жилого помещения. Сихарулидзе обратился за разъяснением к юрисконсульту предприятия.

Сформулируйте мотивированный ответ юрисконсульта.

6. Крылова обратилась в суд с иском к АО «Сибпром» о взыскании выходного пособия в размере пяти должностных окладов. Указала, что между ней и ответчиком был заключен трудовой договор о работе на должности начальника юридического отдела. В дальнейшем стороны заключили соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон. Кроме того, соглашение предусматривает выплату выходного пособия в размере пяти должностных окладов в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон.

Относится ли данная выплата к гарантиям и компенсациям?

Подлежит ли иск Крыловой удовлетворению?

7. ГБУЗ «Областной онкологический диспансер» обратилось в суд с иском к Кирсанову о взыскании суммы затрат, связанных с обучением работника. Указало, что с Кирсановым был заключен ученический договор на переобучение в Медицинской академии Минздравсоцразвития России, по которому работник обязался пройти обучение и получить соответствующий сертификат; в соответствии с полученной квалификацией врача клинической лабораторной диагностики проработать по трудовому договору с работодателем в течение пяти лет; в случае расторжения трудового договора до истечения установленного срока — возместить понесенные им расходы в связи с ученичеством.

Кирсанов был командирован в Медицинскую академию на обучение на 59 календарных дней. Кирсанову выданы диплом и сертификат, после чего он уволился по собственному желанию, проработав один год.

По мнению Кирсанова, увольнение с работы было вызвано уважительными причинами, было вынужденным, а именно: не оборудовано рабочее место, отсутствовал микроскоп, необходимый при выполнении работы врача-лаборанта, аттестация рабочего

места не проведена. Кроме того, обучение проведено бесплатно, так как путевка была бюджетная.

Подлежит ли иск удовлетворению?

8. Обухов обратился в суд с иском к ООО ЧОП «Антарес» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Указал, что работал у ответчика в должности охранника. Ответчик незаконно уволил его за прогул. С увольнением не согласен, так как он написал заявление на имя генерального директора о предоставлении ему учебного отпуска, получив разрешение работодателя, отбыл на учебу.

По мнению ответчика, истцом не представлено доказательств подачи работодателю рапорта об учебном отпуске и справки-вызова на учебную сессию до ухода в учебный отпуск, а потому самовольный уход истца в отпуск является прогулом.

Подлежит ли иск Обухова удовлетворению?

9. Катков работает инженером второй категории (сменным) отдела диспетчерского управления АО «РЖД». Во время исполнения трудовых обязанностей Каткову под роспись был вручен оперативный приказ, в соответствии с которым ему было необходимо прибыть в Центр управления для ознакомления с графиком дежурств на следующий месяц. Поскольку Центр управления расположен на значительном отдалении от его места работы, Катков воспользовался личным автомобилем. После чего им было подано заявление о возмещении стоимости проезда от основного места работы до Центра управления.

Работодатель отказал Каткову в удовлетворении заявления и возмещении расходов на проезд.

Является ли данный отказ законным?

Подлежат ли компенсации расходы Каткова на проезд личным транспортом в данном случае?

10. Фролов обратился в суд с иском к ООО Шахта «Первомайская» о возмещении утраченного заработка. Указал, что, работая в должности подземного горнорабочего, получил производственную травму. Решением Бюро медицинской судебной экспертизы (БМСЭ) ему установлена утрата профессиональной трудоспособности в размере 30% на один год. Он был переведен с его согласия на должность поверхностного горнорабочего. При очередном переосвидетельствовании ему вновь установлена утрата профессиональной трудоспособности в размере 30% на два года. По мнению Фролова, в связи с переводом и утратой трудоспособности он теряет 70% среднего заработка, в связи с чем просил взыскать с ответчика утраченный средний заработок (доход), который он имел или мог бы иметь, выраженный в доплате до его среднего заработка, который был до травмы.

Ответчик, возражая на иск, указал, что истец не имеет права на получение среднего заработка по прежней работе, поскольку ему установлена стойкая утрата профессиональной трудоспособности.

Подлежит ли иск Фролова удовлетворению?

Шкала оценивания устных ответов по дисциплине

Уровни сформированности компетенции	Оценка	Показатели оценивания	Критерии оценивания
Высокий (продвинутый)	Отлично	Знания по всем основным	Систематизированные,

	(зачтено)	вопросам темы, выходящие за ее пределы Профессиональные умения Личностные качества	глубокие и полные Выраженная способность самостоятельно и творчески решать научные и профессиональные задачи в нестандартной ситуации Ярко выражены
Базовый (средний)	Хорошо	Знания по всем разделам темы Профессиональные умения Личностные качества	Систематизированные и полные Способность самостоятельно решать научные и профессиональные задачи в рамках темы Обладает необходимыми личностно-профессиональными качествами
Минимальный (низкий)	Удовлетворительно	Знания в рамках образовательного стандарта Профессиональные умения	Достаточный объем знаний в рамках обязательного уровня по теме Умение под руководством преподавателя или решать стандартные (типовые) задания
Не компетентен	Неудовлетворительно (незачтено)	Знания в рамках обязательного уровня освоения материала Профессиональные умения	Отсутствие знаний Отсутствие компетенций или отказ от решения практических заданий

Шкала оценивания практико-ориентированных заданий

Баллы	Критерии
Отлично (зачтено)	выполнены все требования к написанию: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
Хорошо	основные требования выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем работы; имеются упущения в

	оформлении; на дополнительные вопросы даны неполные ответы.
Удовлетворительно	имеются существенные отступления от требований к написанию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.
Неудовлетворительно (незачтено)	тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Шкала оценивания результатов тестирования

Оценка (стандартная)	Оценка (тестовые нормы: % правильных ответов)
Отлично (зачтено)	80-100 %
Хорошо	65-79%
Удовлетворительно	50-64%
Отлично (зачтено)	Менее 50%

Шкала оценивания практико- ориентированных заданий

Уровни сформированности компетенций	Оценка в баллах	Показатели оценивания	Критерии оценивания
Высокий (продвинутый)	Отлично	Знания теоретического материала и умение его излагать.	Всестороннее, систематическое и глубокое знание теоретического материала. Знание основной и дополнительной учебной литературы по дисциплине. Свободное владение материалом. Умение излагать учебный материал аргументированно и логически стройно
		Умения, продемонстрированные в процессе решения практико – ориентированных заданий.	85% и более практико – ориентированных заданий выполнено правильно.
		Навыки, показанные в процессе выполнения практико – ориентированных заданий .	Уверенно продемонстрированы навыки восприятия и анализа текстов, имеющих философское содержание, а также ведения дискуссии по обоснованию и изложению собственной гражданской и мировоззренческой позиции и траектории саморазвития.

Средний (базовый)	Хорошо	Знания теоретического материала и умение его излагать.	Твердое знание теоретического материала. Знание основной и осведомленность о дополнительной учебной литературе по дисциплине. Свободное владение материалом. Незначительные недостатки в логике изложения
		Умения, продемонстрированные в процессе практико – ориентированных заданий	60% - 84% практико – ориентированных заданий выполнено правильно.
		Навыки, показанные в процессе выполнения практико – ориентированных заданий .	Продемонстрированы твердые навыки восприятия и анализа текстов, имеющих философское содержание, а также ведения дискуссии по обоснованию и изложению собственной гражданской и мировоззренческой позиции и траектории саморазвития.
Низкий (минимальный)	Удовле-твори-тельно	Знания теоретического материала и умение его излагать.	Поверхностное знание теоретического материала. Знакомство с основной учебной литературой по дисциплине. Незначительные недостатки в логике изложения
		Умения, продемонстрированные в процессе практико – ориентированных заданий .	45% - 59% практико – ориентированных заданий выполнено правильно.
		Навыки, показанные в процессе выполнения практико – ориентированных заданий .	В основном продемонстрированы навыки восприятия и анализа текстов, имеющих философское содержание, а также ведения дискуссии по обоснованию и изложению собственной гражданской и мировоззренческой позиции и траектории саморазвития.
Недостаточный	Неудовл етвори-тельно	Знания теоретического материала и умение его излагать.	Значительные пробелы в знании теоретического материала. Необходимо повторное изучение дисциплины.
		Умения, продемонстрированные в процессе выполнения	Менее 45% правильных ответов на практико –ориентированных задания.

		практико – ориентированных заданий .	
		Навыки, показанные в процессе выполнения творческого задания.	Отсутствие навыков.

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине осуществляется по регламентам текущего контроля и промежуточной аттестации. Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине.

Текущий контроль предусматривает проведение следующих мероприятий:

– тестирование по темам дисциплины; решение задач;

–опрос

- наблюдение

Промежуточная аттестация является заключительным этапом процесса формирования компетенций студента при изучении дисциплины или её части и имеет целью проверку и оценку знаний студентов по теории и применению полученных знаний, умений и навыков.

Оценка знаний по дисциплине «Трудовое право» проводится с целью определения уровня освоения предмета и включает:

1. Минимальный уровень формирования компетенций:

- ответы на вопросы по дисциплине на семинаре (10-15 минут)

2. Базовый уровень формирования компетенций:

- контрольная работа (1 академический час письменно);

3. Продвинутый этап формирования компетенций:

- решение тестовых заданий на семинаре (60 минут);

- решение практико-ориентированных задач на семинаре (20-30 минут)

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведётся преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

Оценка качества подготовки по результатам самостоятельной работы студента ведётся:

1) преподавателем

– оценка глубины проработки материала, рациональность и содержательная ёмкость представленных интеллектуальных продуктов, наличие креативных элементов, подтверждающих самостоятельность суждений по теме;

2) группой

–в ходе обсуждения представленных материалов;

3) студентом лично

–путём самоанализа достигнутого уровня понимания темы.

По дисциплине предусмотрены формы контроля качества подготовки:

- текущий (осуществление контроля за всеми видами аудиторной и внеаудиторной деятельности студента с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины);

-промежуточный (оценивается уровень и качество подготовки по конкретным разделам дисциплины).

Результаты текущего и промежуточного контроля качества выполнения студентом запланированных видов деятельности по усвоению учебной дисциплины являются показателем того, как студент работал в течение семестра.

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины: теоретических основ и практической части. Промежуточная аттестация студентов – оценивание результатов обучения по дисциплине, в том числе в форме опроса.

Защита практических работ производится студентом по мере их выполнения в соответствии с расписанием занятий и установленным преподавателем планом -графиком. Преподаватель проверяет правильность выполнения практической работы, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью контрольных вопросов или тестирования.

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра после изучения новой темы. Предусмотрена текущая аттестация в форме контрольных опросов и тестирования.

По результатам выполнения всех заданий на самостоятельную работу и выполнения заданий в ходе практических занятий преподаватель даёт комплексную оценку деятельности студента.

Высокую оценку получают студенты, которые при подготовке материала для самостоятельной работы сумели самостоятельно составить логический план изучения темы и реализовать его, собрать достаточный фактический материал (теоретический и практический (информационно-статистический)), использовали IT-технологии, электронные ресурсы, литературу по теме. Студенты при этом должны показать связь рассматриваемой темы с современными проблемами экономики и общества, значимость изучаемого материала в соответствии с направлением подготовки студента и авторский вклад в систематизацию и структурирование материала.

Итоговый контроль проводится в форме сдачи зачета с оценкой. К промежуточной аттестации допускаются студенты, выполнившие все виды текущей аттестации – практические работы, творческие задания, задания для самостоятельной работы и контрольные опросы, а также прошедшие тестирование.

Рекомендации по выполнению практических заданий

По степени сложности или характеру умственной деятельности практические задания делят на простые и сложные. Сложность оценивается по числу операций, которые необходимо выполнить при ее решении. Простые задания являются тренировочными и требуют для своего решения изученной формулы и знания порядка действий в различных опасных ситуациях. Их решение сводится к простейшим вычислениям в одно действие. Наиболее частое применение этих заданий на начальном этапе закрепления учебного материала, так как на этом этапе деятельность учащихся носит репродуктивный характер. Задания, решение которых требуют нескольких действий называют сложными. К сложным задачам, при решении которых выполняются репродуктивная деятельность относится, например, комбинированные задания.

Планирование и организация времени, необходимого для изучения дисциплины.

Важным условием успешного освоения дисциплины «Трудовое право» является создание системы правильной организации труда, позволяющей распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком образовательного процесса. Большую помощь в этом может оказать составление плана работы на семестр, месяц, неделю, день. Его наличие позволит подчинить свободное время целям учебы, трудиться более успешно и эффективно. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подвести итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по

какой причине они произошли. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана. Все задания к практическим занятиям, а также задания, вынесенные на самостоятельную работу, рекомендуется выполнять непосредственно после соответствующей темы лекционного курса, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях, систематизировать ранее пройденный материал, на его основе приступить к овладению новыми знаниями и навыками.

Система академического обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций и практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

Подготовка к лекциям.

Знакомство с дисциплиной происходит уже на первой лекции, где от студента требуется не просто внимание, но и самостоятельное оформление конспекта. При работе с конспектом лекций необходимо учитывать тот фактор, что одни лекции дают ответы на конкретные вопросы темы, другие – лишь выявляют взаимосвязи между явлениями, помогая студенту понять глубинные процессы развития изучаемого предмета как в истории, так и в настоящее время.

Конспектирование лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателям. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Целесообразно разработать собственную систему сокращений, аббревиатур и символов. Однако при дальнейшей работе с конспектом символы лучше заменить обычными словами для быстрого зрительного восприятия текста.

Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Подготовка к практическим занятиям

Подготовку к каждому практическому занятию студент должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практикума, его выступлении и участии в

коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал из-за лимита аудиторных часов. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Рекомендации по работе с литературой

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение:

1) главного в тексте;

2) основных аргументов;

3) выводов.

Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер и уловить скрытые вопросы.

Понятно, что умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого студент знакомится с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравнивает весомость и доказательность аргументов сторон и делает вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и правовых явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Можно делать записи на отдельных листах, которые потом легко систематизировать по отдельным темам

изучаемого курса. Другой способ – это ведение тематических тетрадей-конспектов по одной какой-либо теме. Большие специальные работы монографического характера целесообразно конспектировать в отдельных тетрадях. Здесь важно вспомнить, что конспекты пишутся на одной стороне листа, с полями и достаточным для исправления и ремарок межстрочным расстоянием (эти правила соблюдаются для удобства редактирования). Если в конспектах приводятся цитаты, то непременно должно быть дано указание на источник (автор, название, выходные данные, № страницы). Впоследствии эта информации может быть использована при написании текста реферата или другого задания.

Таким образом, при работе с источниками и литературой важно уметь:

· сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;

· обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;

· фиксировать основное содержание сообщений; формулировать, устно и письменно, основную идею сообщения; составлять план, формулировать тезисы;

· готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада;

· работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;

· пользоваться реферативными и справочными материалами;

· контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;

· обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим студентам.

· пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, различного рода подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);

· использовать при говорении и письме перифраз, синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»;

· повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;

· обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.);

· использовать мимику, жесты (вообще и в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- внимательно прочитать рекомендованную литературу;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Задания на самостоятельную работу студентов по темам

Тема 1. Принципы и источники трудового права

Цель задания: получение теоретических знаний

Содержание: конспектирование, выполнение тестовых заданий, подготовка письменного решения ситуаций и изучение дополнительной учебной литературы

Срок выполнения: к следующему практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее пяти страниц.

Отчетность: подготовленные конспекты и ответы на тесты

Метод оценки: пятибалльная.

Материалы для проведения письменного опроса

1. Что понимают под принципом трудового права?

2. Какие общие черты характеризуют принципы трудового права?

3. Как соотносятся принципы трудового права, нормы трудового права и субъективные права и обязанности участников трудовых правоотношений?

4. Назовите межотраслевые, отраслевые принципы права и принципы отдельных институтов трудового права. Проанализируйте их соотношение.

5. Раскройте содержание принципов, выражающих политику в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости, которые закреплены в законе «О занятости населения в Российской Федерации».

6. Найдите в Трудовом кодексе РФ принципы, определяющие отношение труда работников и охрану трудовых прав работников.

7. Раскройте содержание принципов, определяющих установление условий труда, которые закреплены в законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовом кодексе РФ

Тема 2. Субъекты трудового права

Цель задания: получение теоретических знаний

Содержание: конспектирование, выполнение тестовых заданий, подготовка письменного решения ситуаций и изучение дополнительной учебной литературы

Срок выполнения: к следующему практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее пяти страниц.

Отчетность: подготовленные конспекты и ответы на тесты

Метод оценки: пятибалльная.

Материалы для проведения письменного опроса

1. Что понимается под субъектами трудового права и какова их классификация?

2. Как соотносятся «субъекты трудового права», «субъекты трудового правоотношения» и «субъекты трудового договора»?

3. Дайте характеристику следующим субъектам трудового права: наемный работник; работодатель; кооперативы; администрация государственного и муниципального унитарного предприятия; работники организации.

4. Назовите статутные полномочия органов профсоюзов

5. Кто такой «безработный»? Каков его правовой статус в трудовых правоотношениях?

Тема 3. Трудовой договор

Цель задания: получение теоретических знаний

Содержание: конспектирование, выполнение тестовых заданий, подготовка письменного решения ситуаций и изучение дополнительной учебной литературы

Срок выполнения: к следующему практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее пяти страниц.

Отчетность: подготовленные конспекты и ответы на тесты

Метод оценки: пятибалльная.

Материалы для проведения письменного опроса

1. В чем заключается понятие и значение трудового договора.
2. Как соотносится понятие «трудовой договор» и «коллективный договор»?
3. Как Вы понимаете фактическое допущение к работе?
4. Каковы гарантии при приеме на работу
5. Как Вы понимаете различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу?
6. Как соотносится понятие «перевод на другую работу», «перемещение на другую работу» и «изменение существенных условий труда»?
7. Как Вы понимаете «производственную необходимость», анализируя ст. 74 ТК РФ?

8. Проанализируйте действие ст. 76 ТК РФ.

9. Является ли перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, указанный в ст. 81 ТК РФ, исчерпывающим?

10. В каких случаях требуется обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя?

11. Когда увольнение работника по инициативе работодателя не допускается?

12. Что Вы понимаете под «выходным пособием»? В каких случаях и в каком размере при прекращении трудового договора оно выплачивается?

13. Какие требования закона работодатель должен выполнить при прекращении трудового договора по ст. 84 ТК РФ?

14. Какие дополнительные гарантии установлены для беременных женщин и женщин, имеющих детей моложе 18 лет, членов (и бывших членов) профсоюзных органов, представителей работников при их увольнении по инициативе работодателя?

15. В каких случаях при расторжении трудового договора по инициативе работодателя работнику должна быть предложена другая работа?

16. В каких случаях прекращения трудового договора осуществляется по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?

17. Что понимается под «отстранением от работы»?

18. На кого ведутся трудовые книжки?

19. Можно ли по почте высылать работникам трудовые книжки после прекращения трудовых отношений?

Тема 4. Охрана труда

Цель задания: получение теоретических знаний

Содержание: конспектирование, выполнение тестовых заданий, подготовка письменного решения ситуаций и изучение дополнительной учебной литературы

Срок выполнения: к следующему практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее пяти страниц.

Отчетность: подготовленные конспекты и ответы на тесты

Метод оценки: пятибалльная.

Материалы для проведения письменного опроса

1. Как Вы понимаете охрану труда в широком смысле и как институт права?
2. Каково соотношение прав и обязанностей работников и работодателей, относящиеся к обеспечению безопасности и гигиены труда?
3. Какие правила и инструкции по охране труда Вы знаете?
4. Проанализируйте нормативные акты, устанавливающие льготы по охране труда женщинам, несовершеннолетним лицам с пониженной трудоспособностью?
5. Кто и при каких обстоятельствах проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве?
6. Кто принимает решение о приостановлении производственной деятельности организации или о ее закрытости за нарушение требований по охране труда?
7. Каковы права профсоюзов в сфере охраны труда?
8. Какие органы осуществляют надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда?
9. В чем различие в понятиях «надзор» и «контроль» за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда?
10. Какова ответственность за нарушение трудового законодательства и правил по охране труда?

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература.

1. Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для академического бакалавриата / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 310 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 58 978-5-534-10653-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblioonline.ru/bcode/430983.

2. Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для СПО / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 310 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11362-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/445171.

3. Трудовое право : учебник для СПО / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 332 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/430975.

4. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 395 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/432111.

5. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 409 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01118-0. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

6. Рыженков, А. Я. Трудовое право России : учебник для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С.А. Шаронов ; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 426 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00956-9. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/375AF7E2-7483-4E1E-B3F7-F02E4F685772?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213 362

7. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. Режим доступа: https://www.biblioonline.ru./book/D28C2FE6-F8C9-42FC-A154-5EC5CC86D158?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

6.2 Дополнительная литература.

1. Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Ю. Н. Полетаев, М. А. Клочков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 163 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09305-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/427594.

2. Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 191 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/428199.

3. Федин, В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. —

527 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2264-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/425842.

4. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 197 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916- 9306-6. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/082F1998-D57C-4E12-B938-
8A78E79B4FE8?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb021 3362

5. Трудовое право России. Практикум : учеб. пособие для академического бакалавриата / В. А. Сафонов [и др.] ; под ред. В. А. Сафонова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 254 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09290-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/445035.

6. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учеб. пособие для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 220 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534- 06726-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblioonline.ru/bcode/433429.

7. Петров, А. Я. Дисциплинарная ответственность работников : практ. пособие / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 89 с. — (Серия : Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/439008.

8. Петров, А. Я. Ответственность по трудовому праву + доп. Материал в ЭБС : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 303 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534- 04830-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblioonline.ru/bcode/439005.

9. Петров, А. Я. Трудовой договор : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 294 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-04962-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/432045.

10. Рыженков, А. Я. Трудовое право России : учебник для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 426 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00956-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/431156.

11. Хильчук, Е. Л. Трудовые споры : учеб. пособие для академического бакалавриата / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 ; Тюмень : Тюменский государственный университет. — 263 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-04138-5 (Издательство Юрайт). — ISBN 978-5-400-01120-7 (Тюменский государственный университет). — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/434458.

12. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Я. Петров. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 309 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4056-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/1E07C2A3-DF7E4979-8039-18D9025A2981?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

13. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / С. Ю. Головина [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 346 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534- 00993-4. Режим

доступа: https://www.biblio-online.ru./book/D42609E0-00A5-4147-9798-1C06B7C35ED9?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

14. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 290 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04155-2. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/31A1336E-E89A499E-AE6A6905B41C8D31?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d 60fb0213362

15. Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 407 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-02311-4. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/87717DCA-171A-441F-9D0E 216579ADF1BE?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

16. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-10573-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/430869.

6.3 Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации // СПС «КонсультантПлюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
3. Гражданский кодекс Российской Федерации // СПС «КонсультантПлюс».
4. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" // СПС «КонсультантПлюс».
5. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
6. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" // СПС «КонсультантПлюс».
7. Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-I "О государственной тайне" // СПС «КонсультантПлюс».

6.4 Интернет-ресурсы, справочные системы.

1. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/ – базы данных на Едином Интернет-портале Росстата; 2. http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/ - библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам;
3. http://www.scopus.com/ - реферативная база данных Scopus – международная универсальная реферативная база данных;
4. http://elibrary.ru/defaultx.asp - крупнейший российский информационный портал электронных журналов и баз данных по всем отраслям наук;
5. http://www.gov.ru – сервер федеральных и региональных органов государственной власти.
6. http://www.rg.ru - Официальный сайт газеты «Российская газета».
7. http://regulation.gov.ru/index.html - Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатов их общественного обсуждения
8. http://pravo.gov.ru/ - Официальный интернет-портал правовой информации

9. http://diss.rsl.ru Электронная Библиотека Диссертаций Российской государственной библиотеки ЭБД РГБ. Включает полнотекстовые базы данных диссертаций.

10. www.iqlib.ru Электронная библиотека образовательных и научных изданий Iqlib.

11. http://www.cir.ru Университетская информационная система Россия. УИС РОССИЯ.

12. www.public.ru Интернет-библиотека СМИ.

13. http://www.garant.ru/ - Справочно-правовая система (СПС) «Гарант», комплексная правовая поддержка пользователей по законодательству Российской Федерации;

14. www.consultant.ru Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Освоение дисциплины осуществляется в учебной аудитории, соответствующей по вместимости количеству студентов потока или учебной группы. Для успешного освоения дисциплины аудитория оборудована мультимедийным комплексом и экраном для демонстрации слайдовых презентаций и иных форм визуализации учебного материала.

Для демонстрации презентаций студентов на практических занятиях могут использоваться мультимедийные средства, имеющиеся в распоряжении кафедры (проектор, экран, ноутбук).

Перечень информационных технологий, программных продуктов, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	
1	Операционная система (MS Windows XP/Vista/7);
2	Пакет офисных программ (MicrosoftOffice или OpenOffice);
3	Антивирусная программа (NOD32, Dr.Web, Kaspersky и др.);
4	Интернет-браузер (Internet Explorer, Opera, Mozilla Firefox, Google Chrome идр.);
5	Различные утилиты (Архиваторы, программы записи компакт-дисков, файловые менеджеры, программы просмотра изображений и др.);
6	• Универсальная интернет-энциклопедия Wikipedia http://ru.wikipedia.org • ЭБС Лань http://e.lanbook.com • ЭБС IPRbooks http://www.iprbookshop.ru • ЭБС Юрайт http://www.biblio-online.ru • Сервис полнотекстового поиска по книгам http://books.google.ru/ • Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU http://elibrary.ru • Федеральный образовательный портал «Российское образование» http://www.edu.ru