

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Дагестанский государственный университет»

Юридический колледж



УТВЕРЖДАЮ
директор ЮК ДГУ

Д.Ш. Пирбудагова
Д.Ш. Пирбудагова
«29» августа 2018 г.

Фонд оценочных средств
по учебной дисциплине

Трудовое право

40.02.03 Право и судебное администрирование

Махачкала 2018

Разработчик: юридический колледж ДГУ, кафедра общепрофессиональных дисциплин

Составитель: Мурзаева Д.Г., преп. кафедры общепрофессиональных дисциплин


Фонд оценочных средств рассмотрен и рекомендован к утверждению на заседании кафедры общепрофессиональных дисциплин ЮК ДГУ

Протокол № 1 от « 29 » августа 2018г.

Рецензент:

Магомедова А.Г. – к.ю.н., доцент кафедры гражданского права ЮИ ДГУ

Зав.кафедрой
Общепрофессиональных
дисциплин ЮК ДГУ

 / Мусалова З.М. /

ПАСПОРТ фонда оценочных средств
ПАСПОРТ
фонда оценочных средств
по дисциплине
ТРУДОВОЕ ПРАВО

п/п	Контролируемые разделы дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
1	Предмет, метод, система и источники трудового права.	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	подготовка рефератов; тестирование.
2	Основные принципы правового регулирования труда	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	решение задач; подготовка рефератов; тестирование.
3	Субъекты трудового права	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	эссе, тестирование.
4	Правоотношения в сфере трудового права	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	решение задач; подготовка рефератов; тестирование.
5	Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и социально-партнерские отношения.	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	решение задач; подготовка рефератов; тестирование.
6	Содействие обеспечению занятости и трудоустройство	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	подготовка рефератов решение задач; эссе,
7	Трудовой договор.	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	решение задач; эссе, тестирование.
8	Рабочее время и время отдыха	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	решение задач; эссе, коллоквиум
9	Заработная плата, нормирование труда. Гарантии и компенсации.	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	решение задач; подготовка рефератов; тестирование.
10	Трудовой распорядок. Дисциплина труда	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	эссе, решение задач; Деловая игра
11	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве. Ученический договор.	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	подготовка рефератов; решение задач; тестирование.
12	Охрана труда.	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	решение задач подготовка рефератов; тестирование. Деловая игра
13	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	подготовка рефератов; решение задач; эссе, коллоквиум

14	Особенности регулирования труда, отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	эссе, коллоквиум
15	Трудовые споры и порядок их разрешения	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	эссе, кейс-задачи, подготовка рефератов; тестирование. Деловая игра
16	Международно-правовое регулирование труда	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ОК-9	эссе, коллоквиум

**Перечень оценочных средств
по дисциплине Трудовое право**

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3	4
1.	Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и педагогического работника под управлением педагогического работника с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
2.	задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения задач
3.	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования педагогического работника с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4.	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.	Комплект контрольных заданий по вариантам
5.	Курсовая работа	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Темы курсовых работ
6.	реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть	Темы рефератов
7.	тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
8.	эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, Самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию поставленной проблеме.	Тематика эссе

Критерии оценки

по дисциплине
ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ п/п	Наименование оценочного средства	Критерии оценивания на «неудовлетв-но»	Критерии оценивания на «удовлетв-но»	Критерии оценивания на «хорошо»	Критерии оценивания на «отлично»
1.	Деловая и/или ролевая игра	Не принимает участия в работе группы, не высказывает никаких суждений, не выступает от имени группы; демонстрирует полную неосведомленность по сути изучаемой проблемы	Принимает участие в обсуждении, однако предлагает не аргументированные, не подкрепленные фактическими данными решения; демонстрирует слабую информационную подготовленность к игре	Принимает активное участие в работе группы, участвует в обсуждениях, высказывает типовые рекомендации по рассматриваемой проблеме, готовит возражения оппонентам, однако сам не выступает и не дополняет ответчика; демонстрирует информационную готовность к игре	Принимает активное участие в работе группы, предлагает собственные варианты решения проблемы, выступает от имени группы с рекомендациями по рассматриваемой проблеме либо дополняет ответчика; демонстрирует предварительную информационную готовность в игре
2.	Кейс-задача	Соблюдение алгоритма выполнения кейс-задания; определение максимально возможного количества вопросов, требующих разрешения; правильное определение правовой нормы, подлежащей применению; соответствие выводов, сделанных экзаменуемым, толкованию норм законодательства; грамотное оперирование юридическими	Определение вопросов, требующих разрешения, не в полном объеме, правильное определение правовой нормы, подлежащей применению; соответствие выводов, сделанных экзаменуемым, толкованию норм законодательства, при незначительных ошибках.	Определение вопросов, требующих разрешения, в минимальном объеме; правильное определение правовой нормы, подлежащей применению; несоответствие выводов, сделанных экзаменуемым, толкованию норм законодательства; своевременное исправление ошибок при изложении ответа.	Неправильное определение вопросов, требующих разрешения; неправильное определение правовой нормы, подлежащей применению.

		терминами.			
3.	Коллоквиум	<p>студент обнаруживает наименьшую или наиболее существенную часть содержания учебного материала: не способен применять знание теории к решению задач профессионального характера; не умеет определить собственную оценочную позицию; допускает грубое нарушение логики изложения материала. допускает принципиальные ошибки в ответе на вопросы; не может исправить ошибки с помощью наводящих вопросов.</p>	<p>студент в основном знает программный материал в объёме, необходимом для предстоящей работы по профессии, но ответ, отличается недостаточной полнотой и обстоятельностью изложения: допускает существенные ошибки и неточности в изложении теоретического материала; в целом усвоил основную литературу; обнаруживает неумение применять государственно-правовые принципы, закономерности и категории для объяснения конкретных фактов и явлений; требуется помощь со стороны (путем наводящих вопросов, небольших разъяснений и т.п.); испытывает существенные трудности при определении собственной</p>	<p>студент дает ответ, отличающийся меньшей обстоятельностью и глубиной изложения: обнаруживает при этом твёрдое знание материала; допускает несущественные ошибки и неточности в изложении теоретического материала; исправленные после дополнительного вопроса; опирается при построении ответа только на обязательную литературу; подтверждает теоретические постулаты отдельными примерами из юридической практики; способен применять знание теории к решению задач профессионального характера; наблюдается незначительное нарушение логики изложения материала.</p>	<p>студент дает полный и правильный ответ на поставленные и дополнительные (если в таковых была необходимость) вопросы: обнаруживает всестороннее и системное и глубокое знание материала; обстоятельно раскрывает соответствующие теоретические положения; демонстрирует знание современной учебной и научной литературы; владеет понятийным аппаратом; демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной проблематики; подтверждает теоретические постулаты примерами из юридической практики; способен творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; имеет собственную оценочную позицию и умеет аргументировано и убедительно ее раскрыть; четко излагает материал в логической последовательности.</p>

			оценочной позиции; наблюдается нарушение логики изложения материала.		
4.	Контрольная работа	материал раскрыт не по существу, допущены грубые ошибки в изложении и содержании теоретического материала; контрольная работа выполнена не по установленному варианту. работа скопирована из Интернет без ссылки на первоисточник	Тема письменной работы в целом раскрыта, но при этом допущена существенная ошибка или ответ неполный, несвязный, однако содержит некоторые обоснованные выводы, которые не в полной мере раскрывают тему	Тема письменной работы раскрыта полностью и правильно, на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки	Работа соответствует заявленной теме, целям и задачам; характерна: - полнота и конкретность ответа; - последовательность и в изложении материала; - связь теоретических положений с практикой; - высокий уровень анализа и обобщения информационного материала, полноты обзора состояния вопроса; - обоснованность выводов.
5.	Курсовая работа	Тема курсовой работы не раскрыта; материал изложен без собственной оценки и выводов; отсутствуют ссылки на нормативные правовые источники. Имеются недостатки по оформлению работы. Текстуальное совпадение всего текста с каким-либо источником, то есть – плагиат.	Тема раскрывается на основе использования нескольких основных и дополнительных источников; слабо отражена собственная позиция, выводы имеются, но они не обоснованы; материал изложен непоследовательно, без соответствующей аргументации и анализа	в целом тема курсовой работы раскрыта; выводы сформулированы, но недостаточно обоснованы; имеется анализ необходимых правовых норм, со ссылками на необходимые нормативные правовые акты; использована необходимая как основная, так и дополнительная литература; недостаточно четко проявляется авторская позиция.	Курсовая работа отвечает всем предъявляемым требованиям. Тема раскрыта полностью, четко выражена авторская позиция, имеются логичные и обоснованные выводы, написана с использованием большого количества нормативных правовых актов на основе рекомендованной основной и дополнительной литературы. На высоком уровне выполнено оформление

			правовых норм. Имеются недостатки по оформлению.	Грамотное оформление.	курсовой работы.
6.	Реферат	Обнаруживается лишь общее представление о теме либо тема не раскрыта полностью, работа скопирована из Интернет без ссылки на первоисточник	Вопрос раскрыт частично Реферат написан небрежно, неаккуратно, использованы не общепринятые сокращения, затрудняющие ее прочтение Допущено 3–4 фактические ошибки	Вопрос раскрыт более чем наполовину, но без ошибок. Имеются незначительные и/или единичные ошибки. Используются ссылки менее чем на половину рекомендованных по данному вопросу источников права, Допущены 1–2 фактические ошибки	Вопрос раскрыт полностью и без ошибок, реферат написан правильным литературным языком без грамматических ошибок в юридической терминологии, умело использованы ссылки на источники права
7.	Тест	0% -50% правильных ответов – оценка «неудовлетворительно»	51% - 64% правильных ответов – оценка «удовлетворительно»	65% - 84% правильных ответов – оценка «хорошо»	85% - 100% правильных ответов – оценка «отлично»
8.	эссе	Во введении тезис отсутствует или не соответствует теме эссе. В основной части нет логичного последовательного раскрытия темы. Вывод не вытекает из основной части. Отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение. Язык работы можно оценить как	Во введении тезис сформулирован не четко, или не вполне соответствует теме эссе. В основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично и последовательно к заключению, выводы не полностью соответствуют содержанию основной	Во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя. В основной части логично, связно, и недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; Заключение содержит выводы,	Во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя. Деление текста на введение, основную часть и заключение. Логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис. Заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания

		«примитивный»	части. Недостаточно или, наоборот, избыточно используются средства связи. Язык работы в целом не соответствует уровню курса	логично вытекающие из содержания основной части Для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком	основной части, демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
--	--	---------------	---	--	--

1. Деловая игра: «Индивидуальный трудовой спор»

Время проведения: 2 часа

Цель деловой игры:

1. формирование у студентов навыков подготовки правового характера
2. формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, общественными организациями, рядовыми работниками
3. формирование навыков отстаивания и защиты прав человека
4. приобретение навыков анализа конкретной ситуации

Вариант практической ситуации №1

Дружинина работает водителем трамвая в МУП «Горэлектротранспорт» с января 2015г. С 16 января 2016г. ей был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 34 календарных дня, в том числе 6 календарных дней за вредные условия труда. С такой продолжительностью отпуска она не согласна. Но директор предприятия объяснил ей, что в коллективном договоре у них предусмотрена продолжительность отпуска за вредные условия труда в размере 6 календарных дней. Дружинина считает, что продолжительность дополнительного отпуска должна быть не менее 12 рабочих дней и руководствоваться в этом случае нужно не коллективным договором, а Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974г. (с изм. и доп. 29 мая 1991г.). По окончании отпуска 27 февраля 2016г. Она обратилась в комиссию по трудовым спорам.

Примерный состав участников деловой игры:

Работники, права которых нарушены, 2-4чел. (в зависимости от наличия учебного времени).

Представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) -3 чел.

Представители профсоюза – члены КТС - 3 чел.

Свидетели по каждой жалобе -2 чел.

Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения- 2-4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников)

Отдел кадров-1 чел.

Руководитель организации -1 чел.

Члены коллектива организации – все студенты группы

Представители профсоюзного комитета -2 чел

Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС-2 чел.

От каждой стороны Эксперты- 4 чел.

Задания участникам деловой игры

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.

Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.

Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы.

Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

Подготовка и проведение деловой игры

Преподаватель заранее знакомит студентов с целями деловой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учётом пожеланий студентов.

Всем участникам деловой игры выдаётся задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем.

Проекты документов, подготовленные студентами до проведения деловой игры предъявляются экспертам, они готовят по ним письменные заключения и доводят своё мнение до сведения группы перед началом игры.

В ходе учебного занятия после сообщения экспертов о наличии Положения о КТС, утверждённого в установленном порядке, членов Комиссии, избранных на собрании, проводится заседание КТС по рассмотрению индивидуального трудового спора. В зависимости от наличия

учебного времени на заседании могут быть рассмотрены от одного до нескольких заявлений с приглашением свидетелей и других заинтересованных лиц.

После принятия членами КТС решения и его оглашения представитель отдела кадров и руководитель организации высказывают своё мнение относительно решения КТС и сообщают о своих дальнейших действиях.

Разбор деловой игры и подведение итогов.

Преподаватель поочерёдно представляет слово экспертам для заключений. Эксперты в течение 3-5 минут оценивают подготовленность студентов к игре, активность и компетентность участников игры, конструктивность вносимых предложений.

Они кратко анализируют выступления всех участников, отмечая как положительные, так и отрицательные стороны и дают им оценку. При этом учитывается активность студентов, знание ими законов и практики их применения, умение подготовить документы правового характера, общаться с руководящими работниками, общественными организациями, отстаивать свои позиции, вести диалог, принимать оптимальные решения и правильно строить отношения в коллективе.

Преподаватель, не повторяя сказанного экспертами, в течение 5 минут подводит итоги проведённого занятия, кратко анализируя заключения экспертов, При этом он обращает внимание на полноту достижения поставленных перед студентами целей, на недостатки и положительные стороны, высказывает, что, по его мнению, могло бы способствовать активизации деловой игры, повышению её результативности.

Преподаватель как правило соглашается с оценками, данными экспертами участникам игры.

Полезно выслушать и мнение студентов о проведенной деловой игре, что поможет в дальнейшем совершенствовать этот вид занятий. В заключении преподаватель благодарит всех присутствующих за активное участие в деловой игре.

2. Кейс-задачи по темам дисциплины «Трудовое право»

Тема 1. Понятие, функции, предмет, метод и система трудового права

1. Составьте таблицу, в которой отражается отличие трудового отношения от отношений, складывающихся при выполнении работ и оказании услуг по гражданско-правовому договору.

Трудовое отношение	Договор об оказании услуг	Договор подряда

2. Составьте таблицу, в которой отражаются институты общей и особенной части трудового законодательства

Общая часть	Особенная часть

3. Разбейте группу на 3 подгруппы, каждая из которых разрабатывает и предлагает для утверждения другим группам нормативный акт, необходимый для улучшения социального положения (в сфере трудовых отношений): 1) студентов и молодежи до 25 лет; 2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в малолетнем возрасте; 3) инвалидов. В дискуссии задача других групп – опровергнуть необходимость принятия таких норм (*Методразвивающейся кооперации*).

Задачи

Задача 1. 12апреля Петренко устно договорился с Кацубой иТаджихамедовым о том, что они построят на его земельном участке большой трехэтажный жилой дом. Материалами стройку обеспечивал Петренко. Согласно договоренности Петренко выплачивал вознаграждение после выполнения строительства каждого этажа. Дом был построен Кацубой и Таджихамедовым 10 октября, после чего Петренко выплатил им последнюю сумму. Однако 23 октября Петренко был вызван к мировому судье, где ему был вручен иск Кацубы и Таджихамедова о понуждении к внесению записи в трудовую книжку и выплате компенсации за неиспользованный отпуск со ссылкой на статьи 66 и 127 Трудового кодекса РФ.

Каким законодательством регулируются отношения между Петренко, Кацубой и Таджихамедовым? Правомерны ли требования Кацубы и Таджихамедова? Разрешите спор.

Задача 2. Комитет по управлению имуществом г.Ижевска обратилось сиском к Петрову, директору муниципального унитарного предприятия «Последний путь», о взыскании убытков в виде упущенной выгоды. В иске было указано, что 13 мая в МУП «Последний путь» поступил факс за подписью Генерального директора ООО «Колос-групп» Шутихина В.А. с предложением о заключении договора на постоянное обслуживание сотрудников предприятия, срок для ответа был установлен до 24.00 текущего дня. Однако в этот день Петров на работе отсутствовал в связи с днем рождения своей бабушки, Арины Радионовны, которой исполнилось 102 года, и в итоге договор на организацию похорон сотрудников ООО «Колос-групп» заключен не был. Петров иск не признал, сославшись на ст. 238 Трудового кодекса РФ, согласно которой работник несет ответственность лишь за прямой действительный ущерб, упущенная выгода возмещению не подлежит. Кроме того, он присутствовал на праздновании 102 лет своей бабушки, где случайно вылил кисель на новый костюм главы

муниципального образования Бумагина, что и послужило действительной причиной иска. В свою очередь представитель Комитета по управлению имуществом указал, что Петров приступил к выполнению работы на основании Распоряжения Главы администрации, трудовой договор с ним оформлен не был, в связи с чем он не является работником. Присутствие же на дне рождения не является уважительной причиной отсутствия на работе.

Каким законодательством, гражданским или трудовым, регулируются отношения руководителя муниципального предприятия? Какими нормами права следует руководствоваться при разрешении вопроса о материальной ответственности руководителя? Является ли по Вашему мнению причина отсутствия на работе в данном случае уважительной?

Задача 3. Ректор университета издал распоряжение, в соответствии с которым всем абитуриентам, зачисленным в университет по итогам вступительных испытаний, надлежало в течение недели осуществлять работы по благоустройству университета. Студент Сидоров организовал митинг, на котором потребовал от ректора отменить незаконное, по его мнению, распоряжение ректора, в противном случае угрожая провести забастовку в соответствии со ст. 37 Конституции РФ.

В каких общественных отношениях находятся студенты и университет? Вправе ли студенты провести забастовку?

Задача 4. ОАО «Кезский сыроколбасный завод» был создан путем акционирования, акции были распределены между работниками предприятия. Для того, чтобы акции не были проданы посторонним лицам, в Устав предприятия было включено положение о том, что работник, продавший акции, подлежит немедленному увольнению. Аналогичное положение было включено и в коллективный договор.

В ходе проведения ежегодного собрания акционеров в 2016 г. было выявлено, что Генеральный директор Лисицин продал принадлежащие ему акции авторитетному предпринимателю Околидзе. В связи с этим ряд акционеров обратилось в суд с иском о расторжении договора с Генеральным директором. В основании искового заявления они указали, что в соответствии со ст. 53 ГК РФ Генеральный директор является органом юридического лица, отношения между ним и акционерным обществом – гражданско-правовые, они урегулированы ФЗ «Об акционерных обществах». Поскольку Генеральным директором был нарушен Устав акционерного общества, они вправе требовать расторжения договора.

Разграничьте гражданско-правовые и трудовые отношения, возникающие при выполнении работы в должности руководителя акционерного общества лицом, владеющим акциями. Правомерно ли включение в Устав предприятия и коллективный договор указанных условий?

Задача 5. Определите, нормами какой отрасли права регулируются отношения: 1) адвоката, заключившего договор с предприятием на постоянное обслуживание; 2) участкового уполномоченного милиции; 3) осужденного, работающего в местах лишения свободы швей-мотористом; 4)

хоккеиста, выступающего за профессиональный клуб; 5) дьякона русской православной церкви.

Задача 6. Президент Зубков подписал Указ об отставке Правительства. Председатель распущенного Правительства Кизянов, считая свое увольнение незаконным, обратился в Басманный межмуниципальный суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. В иске он указал, что основания для расторжения трудового договора в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ должны быть предусмотрены федеральным законом. Кроме того, Президентом не соблюден порядок увольнения, предусмотренный ст. 84(1) Трудового кодекса РФ.

Выдвинете свои предложения о том, как должно отличаться правовое регулирование труда лиц, замещающих высшие государственные должности, от общего правового регулирования (*в форме мозгового штурма*).

Тема 2. Профессиональные союзы и их права в сфере труда

Задача №1

Из первичной профсоюзной организации ОАО «Перва» выделился новый профсоюз – профсоюз работников «Прикладная химия», который зарегистрировался в Минюсте России как территориальная организация. Первичная профсоюзная организация ОАО «Перва» считает, что профсоюз работников «Прикладная химия» не имеет права участвовать в ведении переговоров о заключении коллективного договора ОАО «Перва».

Кто прав в этой ситуации?

Задача №2

На общем собрании членов профсоюза были приняты следующее решения: исключать из членов профсоюза, если работник уже состоит членом другого профсоюза; освободить от уплаты членских взносов несовершеннолетних работников, принять на оплачиваемую должность заместителя председателя профсоюза руководителя организации. Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Тема 3: Коллективный договор в современных условиях, его значение

Задачи

1. При заключении коллективного договора в одной из организаций возник вопрос о компенсации работникам за ежедневную многочасовую работу на компьютере и ксероксе. Работодатель отказывался 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 г. (ред. от 29.05.1991), 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?

2. В организации «Спектр» существуют три профессиональных союза, представляющих 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?

3. В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного совместной комиссией от имени двух профсоюзов, действующих в организации, один из профсоюзов отказался подписать коллективный договор в связи с тем, что в нем не были учтены специфические интересы представляемых им работников, и высказался за ведение отдельных переговоров от имени своих членов. Возник вопрос о порядке урегулирования возникшего разногласия. Предложите возможные варианты его решения.

Тема 4: Правовое регулирование занятости

Задания и задачи

1. Составьте таблицу, в которой отражены характеристики подходящей работы. Признак подходящей Характеристика работы

Признак подходящей	Характеристика работы

2. Составьте таблицу, в которой отражены основные характеристики оснований движения правового статуса безработного:

Основание возникновения статуса	Изменение статуса	Прекращение статуса

3. Составьте проект приказа руководителя ГУ «Ижевский городской центр занятости населения» о привлечении безработного к ответственности за явку безработного на перерегистрацию в состоянии алкогольного опьянения.

Задача 1. Пригожин в феврале 2011 г. был уволен в связи с сокращением численности работников ОАО «Завод пластилиновых изделий». В течение

двух недель он обратился в службу занятости населения с заявлением о постановке на учет в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, предоставив все предусмотренные законодательством документы, указав в заявлении об отсутствии доходов. По истечении 11 дней службой занятости населения ему было представлен приказ об отказе в признании безработным и постановке на учет в связи с предоставлением недостоверных сведений о своих доходах. В решении было указано, что согласно сведениям Единого государственного реестра юридических лиц Пригожин является участником ООО «Ателье «Вербена» с долей 0,5 % от уставного капитала, в связи с чем он в соответствии со ст. 2 Закона РФ «О занятости в российской Федерации», является занятым и не может быть зарегистрирован в качестве безработного. Не согласившись с указанным приказом, Пригожин обжаловал его в суд, указав, что ООО «Ателье «Вербена» было образовано путем приватизации в 1994 г., он в то время работал там дворником и ему как члену трудового коллектива была выделена доля в размере 0,5 %. В 2016 г. он из этой организации уволился, участия в деятельности не принимал, доходов от участия не получал, кроме того, в настоящее время ООО «Ателье «Вербена» находится в стадии конкурсного производства в рамках дела о банкротстве. Разрешите спор.

Задача 2. Выпускнику среднего образовательного учреждения, 18-летнему Каликадзе, обратившемуся для регистрации в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, была предложена работа проходчика в угольной шахте; Гнилову, бывшему директору предприятия, осуществлявшего деятельность по оптовой торговле продовольственными товарами, была предложена работа продавца в продовольственном магазине; 20-летней Петровой, зарегистрированной в качестве безработной и не имевшей ранее работы, была предложена работа на кролеводческой ферме, связанная с санитарной обработкой дезинфицирующими средствами мест содержания животных; Чудову, бывшему руководителю кредитного департамента банка и имевшему до увольнения средний заработок 89 тыс. руб., была предложена кассира-операциониста общества взаимного кредитования с заработной платой 3,5 тыс. руб. Оцените предложения службы занятости населения с точки зрения соответствия признакам подходящей работы.

Задача 3. Чуров, являющийся инвалидом третьей группы, состоял на учете в службе занятости в целях поиска подходящей работы. В сентябре 2015 г. он получил направление от службы занятости для прохождения работы в ООО «Первый трикотажный» для работы по профессии диспетчер-счетовод установленной для предприятия квоты. Чуров явился для заключения трудового договора к начальнику отдела кадров Кривелеву, который опознал Чурова своего бывшего соседа по садовому участку, с которым он в результате ссоры из-за межи вступил в рукопашную схватку, причинил ему ранение, в результате которого Чуров получил группу инвалидности, а Кривелев был осужден к условному сроку заключения за нанесения тяжкого вреда здоровью. Кривелев отказался заключать с Чуровым трудовой договор, а в направлении указал, что Чуров не обладает

необходимыми для работы в ООО «Первый трикотажный» морально-этическими качествами.

Чуров обратился в суд с требованием о понуждении к заключению трудового договора, поскольку отказ в заключении трудового договора имел место не в связи с его деловыми качествами, а также о компенсации причиненного морального вреда.

Является ли для работодателя обязательным заключение трудового договора с лицом, направленным в счет квоты службы занятости? Вправе ли работодатель отказать в заключении трудового договора с таким лицом и по каким основаниям? Каковы последствия не выполнения правил о квотировании рабочих мест для инвалидов? Разрешите спор.

Задача 4. Пендюрин в связи с прекращением предпринимательской деятельности был поставлен на учет в качестве безработного приказом от 12 декабря 2015 г. директора ГУ «Ижевский городской центр занятости населения». 7 июля 2016 г. в связи с проведением мероприятий по благоустройству ему было предложено направление на общественные работы, заключающимися в сборе вторичного сырья – посадки цветов около памятника Ленину. Пендюрин от участия в общественных работах отказался, сославшись на то, что является членом либеральной партии и посадка цветов около памятника Ленину противоречит его политическим убеждениям. Тогда

Пендюрину было предложено осуществлять общественные работы по мойке автобусов муниципального автобусного парка. Пендюрин от этой работы отказался, так как в этом случае ему пришлось бы добираться до работы на автобусе с пересадкой. Приказом от 3 августа 2016 г. Пендюрину была приостановлена выплата пособия по безработице в связи с двухратным отказом от подходящей работы.

Не согласившись с приказом, Пендюрин обжаловал приказ в суд. В основании исковых требований он указал, что в силу ст. 24 ФЗ «О занятости населения» на общественные работы граждан направляют только с их согласия. Поэтому отказ от таких работ не является нарушением закона, влекущим приостановку выплаты пособия.

Разрешите спор.

Задача 5. Иванов работал в должности мастера производственного участка ОАО «Ижмаш-авто» по сбору автомобилей «Москвич». В связи с переходом работы предприятия на выпуск автомобилей из комплектующих на предприятии было произведено массовое высвобождение работников, и Иванов был уволен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. После постановки на учет в качестве безработного в связи с отсутствием на рынке труда спроса на мастеров по сборке автомобилей «Москвич» Иванов по направлению службы занятости населения по договору с Удмуртским госуниверситетом был направлен для переквалификации и получения высшего образования по специальности «юриспруденция» квалификации «Юрист». После получения высшего образования и вручения диплома службой занятости населения было установлено, что Иванов уже имеет диплом о высшем профессиональном

образовании по специальности «экономист», однако информацию о наличии у него соответствующего образования от службы занятости он скрыл. Служба занятости обратилась в суд с иском о взыскании
с Иванова средств, потраченных на обучение. Разрешите спор.

Тема 5. Трудовой договор

Задания

1. Составьте таблицу, в которой будут отражены отличия трудового договора и договора подряда.
2. Составьте таблицу:

Категория работников	Срок испытания при приеме на работу	Норма права

Кроме того, укажите случаи, когда не может быть установлено испытание при приеме на работу.

Составьте проект трудового договора с директором ОАО «Российские железные дороги». А также на основании данного трудового договора приказ о приеме на работу.

Проанализировав содержание ст.58,59 ТК РФ и судебной практики, подготовить законопроект о внесении изменений и дополнений в указанные нормы. На практическом занятии обосновать необходимость внесения изменений и дополнений.

Подготовьте доклад (группа 6 человек) о нетипичных видах трудового договора. Оцените необходимость законодательной регламентации указанных видов.

Подготовить доводы по проблеме: «Необходимость отмены трудовой книжки». На занятии в форме игры-дискуссии обсудить предложенные точки зрения.

Задачи

Задача 1. Серова поступила на работу в ООО «Трудный день» в качестве штукатура-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев. После истечения срока последнего Серова была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Серова обратилась с исковым заявлением в суд.

Решите вопрос о правомерности заключения срочных трудовых договоров. Решите дело.

Задача 2. При заключении трудового договора с 16-ти летним Заикиным начальник отдела кадров ООО «Трудный разговор» потребовал следующие документы:

- 1) Паспорт
- 2) Трудовую книжку

- 3) Разрешение от родителей
- 4) Справку о прохождении медицинского осмотра
- 5) Аттестат об окончании школы
- 6) Характеристику от школы

Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

Задача 3. Правомерно ли отказано при приеме на работу последующим основаниям:

- 1) достижение пенсионного возраста
- 2) отсутствие регистрации
- 3) недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности
- 4) лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с отсутствием приятной внешности
- 5) женщине в связи с наличием у нее 12 детей.

Задача 4. При приеме на работу на должность начальника цеха с Уткиным был заключен трудовой договор, в котором оговаривалось, что срок испытания составит 6 месяцев. Кроме того, указывалось, что изначально размер оклада Уткина будет установлен в размере 10000 руб., а после прохождения испытания составит 15000 руб. В момент заключения трудового договора от Уткина потребовали подписать расписку, в которой содержались следующие обязательства: не разглашать сведения, полученные в связи с осуществлением трудовой деятельности; не совмещать работу в других организациях; не покупать акций других организаций.

Оцените соответствие действий работодателя нормам трудового законодательства.

Задача 5. Иванова, зная о тяжелом материальном положении своей подруги Петровой, пригласила ее в качестве помощницы по хозяйству к себе домой. Петрова должна была производить уборку квартиры Ивановой 1 раз в неделю. За это Иванова выплачивала ей 1000 рублей за одну уборку. Письменно договор оформлен не был. По истечении одного года Иванова решила, что в услугах Петровой больше не нуждается, т.к. свободного времени у нее стало больше и убирать квартиру может сама. В тот же месяц Петрова предъявила иск в суд. Предмет иска сформулировав таким образом: 1. Признать сложившиеся отношения по уборке помещения трудовыми 2. Восстановить ее на прежней работе 3. Компенсировать моральный вред за незаконное увольнение 4. Взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск.

Решите дело.

Задача 6. Производственный кооператив «Модница» по изготовлению верхней одежды дал объявление о том, что ему требуется продавец по продаже готовой продукции. Поступило 2 заявления: от Фроловой, уволенной из ГУМа по сокращению штата, и Ивановой, работающей учителем физики в средней школе. Последняя и была принята на работу. Фролова, считая, что имеет преимущественное право на заключение трудового договора как нигде не работающая, обратилась с

иском в суд о защите ее права на труд. Какое решение должен вынести суд?

Задача 7. Ученик 8-го класса школы № 13 Семенов по устному распоряжению директора комбината бытового обслуживания был принят инспектором в справочное бюро (с режимом работы 3 дня в неделю по 3 ч. с оплатой за фактически отработанное время). Через 2 дня к директору комбината обратилась мать мальчика и попросила уволить сына, считая, что он был принят на работу незаконно (без ее согласия) и должен продолжать учебу в школе.

Правильно ли был оформлен прием на работу подростка? Имеет ли право мать требовать увольнения несовершеннолетнего сына и кому должна быть выдана заработная плата за отработанное время?

Задача 8. С согласия директора НИИ заведующий гаражом Григорьев пригласил 4 каменщиков для выполнения временной работы по кладке теплых боксов. Однако после завершения работы каменщики расчета не получили, так как бухгалтерия института отказалась им платить, считая, что Григорьев не вправе был принимать и увольнять работников. Рабочие предъявили иск о взыскании заработной платы непосредственно с Григорьева.

Определите стороны соответствующего трудового правоотношения.

Решите спор.

Задача 9. Старший прораб участка строительной организации допустил плотника Васильева и направил его документы в отдел кадров управления для оформления на работу. Инспектор отдела кадров выразила сомнение относительно правомерности зачисления Васильева, так как он являлся двоюродным братом старшего прораба. Главный инженер, временно исполнявший обязанности начальника строительного управления, отложил издание приказа о зачислении Васильева на работу до возвращения начальника.

Как только начальник строительного управления появился, Васильев потребовал от него издания приказа и выплаты заработной платы.

Решите данный спор.

Задания:

1. Составьте таблицу: «Виды переводов на другую работу»

№ п/п	Вид	Норма права	Согласие работника	Срок	Место работы	Оплата труда	Иные особенности

2. Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу», отразив в ней классификацию переводов:
- по сроку перевода на другую работу
 - по месту выполнения другой работы
 - по инициативе на перевод.

3. Составьте таблицу, в которой указано отличие переводов от командировок в другую местность. Самостоятельно выделите критерии, по которым производится сравнительная характеристика.

4. Подготовьте доклад «Виды временного перевода работника к другому работодателю».

5. Подготовьте приказ о переводе работника на другую работу в связи с землетрясением.

Задачи:

Задача 1. За управление автомобилем ВА32103водитель ООО«Твердыйкамень» Ромашкин был привлечен к административной ответственности в виде лишения права управления транспортными средствами сроком на один год. Директор издал приказ о переводе его на должность администратора сроком на год с условием, что после истечения срока административного наказания он займет прежнюю должность. По истечении этого времени Ромашкин пришел к директору с просьбой о переводе его на прежнее место работы. Но директор отказался это делать, сославшись на то, что соглашение о переводе было взаимным, изменения к трудовому договору были оформлены надлежащим образом, а с момента перевода прошло более одного года. Ромашкин не вышел на работу и был уволен по п.а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Решите дело.

Задача2. Инженер-конструктор Волков, будучи профгруппоргом конструкторского отдела электромеханического завода, приказом директора был переведен на две недели разнорабочим на работы, связанные с ликвидацией последствий производственной аварии. Однако приказу он не подчинился, мотивируя свой отказ тем, что его отсутствие в отделе может неблагоприятно отразиться на деятельности профсоюзной группы.

Считая указанные им причины отказа неуважительными, директор завода объявил ему выговор и потребовал приступить к исполнению временных обязанностей. Волков отказался вновь и был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ.

Волков обратился в суд с иском о восстановлении на работе и о выплате ему утраченного заработка за время вынужденного прогула, а также о возмещении морального вреда.

Какое решение должно быть принято судом?

Задача 3. Максимов(начальник литейного цеха металлургического завода), заболев туберкулезом легких, длительное время находился на стационарном и санаторном лечении. На его место был приглашен Леонов (в порядке перевода с Сарапульского радиозавода). Максимова приказом генерального директора перевели сначала на должность заместителя

начальника цеха, а через месяц – на должность мастера участка. Согласия на переводы у него не просили.

Выздоровев, Максимов отказался выполнять обязанности мастера и обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о признании переводов незаконными.

Как должна поступить комиссия?

Задача 4. Техник Афанасьев неоднократно просил начальника цеха предоставить ему более квалифицированную работу. Наконец, приказом директора завода он был переведен в другой цех на должность мастера производственного участка. При этом начальник цеха полагал, что исполняет его просьбу. Однако, ознакомившись с приказом, Афанасьев работать в новом цехе отказался, поскольку неприязненно относился к его начальнику.

Состоялся ли перевод?

Задача 5. Кудрявцев, принятый в фирму «БМКиК», водителем «Форда», приказом заместителя директора фирмы был переведен на микроавтобус «Газель». Кудрявцев не согласился с переводом, потому что микроавтобус был в неисправном состоянии, и объявил забастовку. Целую неделю он провел в приемной директора, так и не появившись на рабочем месте. За отказ от выполнения работы и длительное отсутствие на рабочем месте он был уволен по п.6 «а» ст.81 ТК РФ.

Кудрявцев обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе водителем легковой автомашины, о взыскании зарплаты за время вынужденного прогула и о возмещении морального ущерба.

Решите дело.

Задача 6. Производя строительные работы, экскаваторщик СМУ-1 Кузнецов повредил нитку магистрального газопровода. Директор кирпичного завода издал приказ о направлении на ликвидацию аварии всех слесарей, указав, что прекращение подачи газа на срок более суток приведет к остановке завода. Одновременно все остальные работники предприятия командировались на уборку картофеля в подсобное хозяйство Завьяловского района и в пригородное овощеводческое хозяйство (самостоятельная организация).

Обязаны ли работники выполнять приказ?

Задания:

1. Составьте проект приказа об отстранении работника, явившегося в состоянии опьянения, от работы.

2. Составьте схемы, в которых содержатся:

1) Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

2) Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

3. Проведите разграничения основания и порядка расторжения трудового договора по п. 11 т.77 ТК РФ (нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения

трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы; п.11 ст.81 ТК РФ представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; ст.84 ТК РФ.

4. Разграничьте понятия: «расторжение трудового договора», «увольнение», «прекращение трудового договора».

5. Составьте схему, в которой укажите основные гарантии, предоставляемые работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

6. Составьте таблицу, в которой укажите перечень случаев, когда российское законодательство допускает отстранение от работы 1) по инициативе работодателя 2) по инициативе третьих лиц. Используйте Трудовой кодекс, иные нормативно-правовые акты.

7. Используя представленные преподавателем материалы подготовьте деловую игру – судебный процесс.

8. Иванова И.И. работает кассиром в ООО «Кристалл». 22 апреля была обнаружена недостача в размере 100000 рублей. Директор потребовал от вас уволить работника. Определите основание увольнения работника. Подготовьте все необходимые документы.

9. В штате ООО «День» имеется 20 единиц, в том числе 4 штатных единицы бухгалтера. Директор потребовал от вас сократить 2 штатные единицы бухгалтера. Известно, что один имеет высшее экономическое образование и опыт работы 1 год; второй – высшее юридическое образование и опыт бухгалтерской работы 10 лет; третий имеет среднее специальное образование и опыт работы 15 лет, кроме того он неоднократно поощрялся на работе и у него имеется на иждивении мать и 15 летний ребенок; четвертый – имеет высшее экономическое образование, но не имеет опыта работы. Кроме того известно, что в ООО «День» имеется две вакантные должности - начальника финансового отдела и сторожа.

Подготовьте все необходимые документы.

Задачи

Задача 1. Кассир Тарасова несколько раз привлекалась к дисциплинарной ответственности, каждый раз, после чего суд признавал незаконным наложение дисциплинарных взысканий. Кроме того, она неоднократно лишалась премий, которые должны были быть ей выплачены по итогам годовой работы. После очередной проверки она написала заявление об увольнении по соглашению сторон, в тот же день она была уволена по п.1 ст.77 ТК РФ. Через две недели она написала исковое заявление о восстановлении на работе, мотивируя его тем, что была вынуждена уволиться, т.к. ей были созданы невыносимые условия для работы.

Какое решение должен принять суд?

Задача 2. Перевязкина была принята на работу палатной медсестрой. Через 3 года после начала работы при проведении медицинского осмотра у нее была обнаружена астма. После этого, ей было предложено перейти на другую работу. Перевязкина отказалась, после чего была уволена по п.8 ст.77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, она обратилась в суд. В судебном

заседании она пояснила, что медицинский осмотр не может явиться основанием для перевода ее на другую работу, т.к. необходимо медицинское заключение комиссии, выданной в установленном порядке, кроме того, эта болезнь была у нее еще до поступления на работу и никоим образом не мешает ей выполнять свои трудовые обязанности.

Решите дело.

Задача 3. ООО«ВВВ»было продано Гусинскому. После регистрации перехода права собственности он уволил бухгалтера Трусову и начальника отдела снабжения Уголькину по п.4 ст.81 ТК РФ. Кроме того, до назначения нового директора Гусинский отстранил от работы прежнего директора Березовского.

Дайте оценку законности действий Гусинского.

Задача 4. Уборщица Зеленина при уборке помещения ООО«Коралл»украдала сумочку Аникиной, которая пришла на работу к своей подруге Уткиной. После проведения следственных действий было установлено, что Зеленина неоднократно совершала кражи и у других посетителей. Суд приговорил Зеленину к уплате штрафа в размере 50000 рублей. После вступления решения суда в законную силу она была уволена по п.г п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. Зеленина не согласилась с увольнением, т.к. считала, что только лишение свободы может явиться основанием для увольнения работника по данному основанию.

Правомерны ли действия работодателя? Права ли Зеленина?

Задача 5. Директор ОАО«Золотая жила»Газаев был уволен в соответствии с п.10 ст.81 ТК РФ за то, что не обеспечил средствами индивидуальной защиты маляров организации, тем самым создав угрозу массового отравления работников. Газаев был согласен с тем, что действительно в срок не были приобретены специальные защитные костюмы для маляров, но это было по причине отсутствия денежных средств. Кроме того, при его увольнении был нарушен порядок наложения дисциплинарного взыскания: с него не было взято объяснение по данному факту.

Решите дело.

Задача 6. Егорова работала в военторге по срочному трудовому договору, заключенному на 3 года. В связи с сокращением штата она была переведена (с ее согласия) из военторга в управление торговли. По истечении 3 лет работы уволена по п 2. ст. 77 ТК РФ.

Егорова обжаловала увольнение в суд, указывая на то, что при переводе на работу в управление торговли она не изъявляла желания работать по срочному трудовому договору, а была намерена работать постоянно. По мнению ответчика, действие предыдущего срочного договора с военторгом при переводе не прекращалось.

Решите дело.

Задача 7. Котова работала товароведом торговой фирмы«Продторг».Приказом генерального директора она была отстранена от работы и переведена на должность фасовщицы. Поводом для издания приказа послужило представление следователя милиции, в котором обращалось внимание на причины и условия, способствующие совершению

преступления, и предлагалось с учетом оценки действий Котовой решить вопрос о дальнейшем пребывании ее на занимаемой должности. Котова обратилась в суд с иском о восстановлении в прежней должности, в котором частично указала, что уголовное дело в отношении ее не закончено, обвинение ей не предъявлено, о существовании постановления следователя об отстранении ее от выполняемой работы ей ничего не известно, согласия на перевод фасовщицей она не давала.

Какое решение должен принять суд?

Задача 8. Полякова работала главным бухгалтером муниципального учреждения «Управление благоустройства». За незаконное участие в предпринимательской деятельности и злоупотребления по службе в отношении нее было возбуждено уголовное дело по ст.285, 289 УК РФ. По требованию следственных органов она была отстранена от занимаемой должности, переведена на должность делопроизводителя, а через 2 недели уволена по п.7 ст.81 ТК РФ.

Считая увольнение незаконным, Полякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, взыскании морального вреда, в котором указала, что уволили ее без согласия профсоюзного органа, хотя она является членом ревкомиссии обкома профсоюза.

Какое решение должен принять суд?

Задача 9. Феклистова работала в швейном предприятии ООО «Факел» надомницей по окантовке носовых платков. Комиссия в составе начальника ОТК, мастера цеха, бракера и упаковщицы проверила 18 марта 2013г. ее работу и составила акт о том, что в ее работе имеется много брака, и запретила выдачу ей работы. В марте и апреле Феклистова 5 раз приходила в цех, просила работу, но мастер отказывала ей на основании составленного акта.

Феклистова обратилась в суд с заявлением о взыскании заработной платы за период необоснованного отстранения от работы. Представитель работодателя в суде возражал против удовлетворения иска, пояснив суду, что в марте-апреле работы для всех надомниц не хватало, приказа об отстранении Феклистовой от работы не издавалось, а также просил иск оставить без рассмотрения в связи с несоблюдением Феклистовой порядка рассмотрения трудовых споров.

Какое решение должен принять суд?

Задача 10. Исаева работала музыкальным работником в детском саду «Светлячок». Во время прохождения медицинского осмотра всеми работниками детсада она находилась в учебном отпуске в связи с очередной сессией в ДГПУ. После выхода на работу Исаевой было предложено пройти медицинское освидетельствование самостоятельно. Исаева отказалась, мотивируя отказ тем, что медицинский осмотр проводится на платной основе, а у неё после отпуска нет денежных средств. Заведующая детским садом издала распоряжение об отстранении Исаевой от работы без оплаты до тех пор, пока она не представит справку о медицинском осмотре. Исаева возражала.

Решите спор.

Задача 11. Продавец Малышева по требованию членов бригады была уволена по п. «б» п.6 ст.81 ТК РФ за то, что она распивала спиртные напитки на рабочем месте. Решением суда она была восстановлена на работе. В связи с имевшей место конфликтной ситуацией она обратилась к администрации торговой фирмы "Продторг" с заявлением, в котором просила перевести ее в любой другой магазин фирмы. Не имея возможности перевести ее в другой магазин, администрация уволила ее по п.1 ст.77 ТК РФ.

Малышева обратилась в суд с заявлением о неисполнении решения суда о ее восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

Задача 12.

Маясов-технический руководитель рыбхоза АО "Рязаньрыбпром" 10 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию и 25 мая после истечения двухнедельного срока предупреждения прекратил работу. Работодатель расчет ему не произвел, трудовую книжку не выдал, несмотря на неоднократные обращения Маясова. 1 марта следующего года по почте Маясов трудовую книжку получил, но в ней содержалась запись о его увольнении с 30 июня по ст.81 п.6 п.п. «г» ТК РФ.

Оспаривая произведенную запись, Маясов обратился в суд.

Решите дело.

Задача 13. Полякова работала главным бухгалтером государственного учреждения "Управление коммунального хозяйства". За незаконное участие в предпринимательской деятельности и злоупотребления по службе в отношении ее было возбуждено уголовное дело по ст. 285,289 УК РФ. По требованию следственных органов она была отстранена от занимаемой должности, переведена на должность делопроизводителя, а через 2 недели уволена по ст.81 п.7 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Полякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, взыскании морального вреда, в котором указала, что уволили ее без согласия профсоюзного органа, хотя она является членом ревкомиссии обкома профсоюза.

Какое решение должен принять суд?

Задача 14. 20 января администратор ресторана "Астор" Куколева была уволена по п.2 ст.81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указала, что проработала на предприятии более 20 лет, в настоящее время учится в Академии предпринимательства, она разведена, имеет ребенка в возрасте 15 лет, должность ее фактически не сокращена, т.к. ее обязанности наряду с другими исполняет вновь принятый с 15 февраля менеджер по персоналу. Кроме того, с сентября 2009 по июль 2010 года она являлась не освобожденным профгруппоргом. Перед увольнением она просила администрацию предоставить ей очередной отпуск для подыскания работы, но администрация отказала, обещав предоставить его в марте, из чего она сделала вывод, что не будет уволена,

Обратившись в службу занятости после увольнения она узнала, что

администрация сообщила неверные сведения туда о ее заработной плате и должности, что затруднило службу занятости в подыскании работы.

Какое решение должен принять суд?

Подготовьте тезисы заключения прокурора в суде.

Задача 15. Панкратов работал бульдозеристом песчаного карьера АО "Уралнеруд" с режимом работы в 3 смены. Приказом администрации от 25 мая, согласованном с профкомом предприятия, входящим в профсоюзное объединение строительных рабочих, режим работы песчаного карьера с 1 июня в связи с производством ремонтных работ подъездных путей был установлен в одну смену с 9 до 18 часов. Панкратов 1,2 июня на работу в первую смену не вышел и 5 июня был уволен за прогул по п.6 «а» ст.81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Панкратов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что согласия на перевод в первую смену он не давал, приказ об изменении режима работы не согласован с Независимым профсоюзом строителей, членом которого он является.

Ответчик в иске просил отказать, т.к. с приказом ознакомили всех рабочих под роспись, в т.ч. и Панкратова, на работу 1 и 2 июня он вообще не выходил ни в первую, ни в третью смену по ранее действующему графику,

Независимый профсоюз строителей не имеет на предприятии своей первичной организации и каких-либо органов.

Какое решение должен принять суд?

Задача 16. Дворцова работала оператором газовой котельной АО "Стройиндустрия". Инспектор Горпожарнадзора при проверке 15 сентября обнаружил незнание Дворцовой безопасных методов работы в газовом хозяйстве, по поводу чего им было выдано предписание об отстранении Дворцовой от работы. При проверке знаний о безопасных методах работы

экзаменационная комиссия 28 сентября поставила Дворцовой неудовлетворительную оценку. 29 октября Дворцова была уволена по ст.81 п.3 ТК РФ в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

Дворцова обратилась в суд, указав в исковом заявлении, что перед увольнением ей другая работа не предлагалась, она имеет малолетнего ребенка и самостоятельно найти другую работу не сможет. Возражая против восстановления Дворцовой на работе, представитель работодателя представил в суд документы, что Дворцовой предлагалась другая, не связанная с газовым оборудованием, работа в марте, июне и августе от которой она отказалась.

Решите дело. Составьте исковое заявление или возражение на иск.

Задача 17. Сокурова работала официанткой в ресторане "Сольвейг". На период болезни Бердышевой она временно была переведена в порядке ст.72.2 ТК РФ на должность буфетчика. В период работы буфетчицей она допустила нарушение правил торговли спиртными напитками - отпуск лицам моложе 21 года, недолив пива, использование виноводочной продукции без акцизной марки и др. что и было отмечено в акте госторгинспекции от 15 июня. 15 августа она была уволена по п.7 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия.

Сокурова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указала, что нарушения правил торговли были обнаружены в период временного исполнения ею обязанностей буфетчика, эти нарушения не связаны с исполнением обязанностей официантки и не могли служить

поводом для расторжения с ней трудового договора по п.7 ст.81, за эти действия она подвергнута административному взысканию, на работе ей был объявлен выговор.

Какое решение должен принять суд?

Задача 18. Квасов-механик автохозяйства 17 октября подал заявление об увольнении по собственному желанию с 24 октября, мотивируя свою просьбу тем, что нашел более высокооплачиваемую работу на другом предприятии.

Предлагаемая работа его в конечном счете не устроила и с 24 октября он продолжил работу на прежнем месте.

Работодателем был издан приказ об увольнении Квасова с 1 ноября года согласно поданного заявления от 17 октября.

Квасов 10 декабря года подал исковое заявление о восстановлении на работе в суд, мотивируя тем, что, продолжив работу после указанной в заявлении даты увольнения, он считает трудовые отношения продолженными, он увольняться после 24 октября 2015 г. не желал.

Возражая против заявленного иска, представитель работодателя в суде пояснил, что Квасов свое заявление от 17.10.15 не отзывал, на его место принят молодой специалист, обучавшийся по направлению и за счет предприятия.

Какое решение должен принять суд?

Задача 19. Тараканова-бухгалтер предприятия ОАО "Инвест" 18 марта пришла на свое рабочее место в бухгалтерию 12 часов 10 мин. вместо 8 часов в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, за что была уволена по ст.81 п.6 «а» ТК РФ.

В суде, где Тараканова обжаловала свое увольнение, она заявила, что на территории предприятия она зашла в 11 часу 55 мин, что подтверждается отметкой на вахте, т.е. она появилась на территории предприятия ранее 4 часов и ее опоздание не является прогулом.

Какое решение должен принять суд?

Задача 20. Меркушев работал референтом отдела прогнозирования ОАО "Импульс" и 20 февраля он был уволен за неоднократное нарушение трудовой дисциплины.

В суде, куда Меркушев обратился с иском о восстановлении на работе, представитель работодателя заявил, что он систематически нарушал трудовую дисциплину, за что неоднократно подвергался дисциплинарным взысканиям: в сентябре предшествующего года - замечание за отсутствие на работе в течение 1 часа, в октябре текущего года его обсуждали на собрании трудового коллектива за несвоевременную подготовку документов для заключения коллективного договора, в декабре - выговор за отказ поехать в командировку, 20 февраля - опоздание на работу.

Меркушев в суде же пояснил, что в сентябре с него не взяли письменного объяснения, подготовка коллективного договора не входит в его

обязанности, за отказ поехать в командировку его лишили премии, поэтому выговор незаконен.

Является ли увольнение законным?

Задача 21. Грузчики магазина Протопопов и Матвеев 15 февраля во обеденное время ушли с работы, и распили одну бутылку водки, т.к. Матвеев написал заявление об увольнении.

Протопопов на работу не пошел, а Матвеев вернулся, чтобы получить трудовую книжку и расчет, но ему ничего не выдали, взяв объяснение о причинах появления на работе в нетрезвом состоянии.

В этот же день был издан приказ об увольнении Протопопова и Матвеева по п.6 «б» ст.81 ТК РФ.

Оспаривая увольнение в суде, Протопопов заявил, что в нетрезвом виде он на работе 15 февраля не появлялся. Матвеев утверждал, что его не могли уволить по этому основанию, т.к. в этот день истекал двухнедельный срок с момента подачи им заявления об увольнении по собственному желанию, и он должен был быть уволен по ст.80 ТК РФ.

Какое решение должен принять суд?

Задача 22. Зорин был принят на работу нотариусом государственной нотариальной конторы переводом из коллегии адвокатов, где он работал адвокатом. При приеме он представил в отдел кадров трудовую книжку, диплом факультета повышения квалификации Академии государственной службы при Президенте РФ с присвоением квалификации «юриспруденция».

По запросу отдела кадров из Академии был получен ответ, что данный документ не является документом о получении высшего юридического образования, а является лишь повышением квалификации. Зорин на основании этого был уволен по п.11 ст.81 ТК РФ. Зорин подал иск в суд о восстановлении на работе, указав, что учился в академии два года на базе высшего педагогического образования, получив диплом был принят на работу адвокатом, где работал два года, всегда считал, что имеет соответствующее юридическое образование.

Какое решение должен принять суд?

Задача 23. Библиотекарь сельской школы Расторгуева была уволена по п.8 ст.81 ТК РФ за курение в присутствии учащихся, а также за то, что загорала в обнаженном виде на берегу пруда, расположенного в поселке.

Учитель физкультуры заставлял учащихся, которые не укладывались в нормативы пробега кросса раздеваться до пояса и натираться снегом, обзывал детей олухами, балбесами, кретинами.

Директор уволил его по ст.56 РФ «Об образовании».

Дайте заключение прокурора по этим делам.

Задача 24. Начальник комплекса социального развития ОАО «Метлик» Крюков дал указание бухгалтерии оплатить стоимость 5 холодильников, а также выплатить вознаграждение их поставщику. Документы надлежащим образом не были оформлены, холодильники на предприятие не поступили, а оплата произведена за счет средств, направленных на выплату заработной платы, что повлекло приостановку

работы двух цехов. Генеральный директор на Совете поставил вопрос об увольнении Крюкова. Мнения разделились: одни предлагали уволить за утрату доверия, другие – за однократное грубое нарушение служебных обязанностей.

Ваше мнение?

Задача 25. По условиям трудового договора Серегина с администрацией он должен не разглашать сведения, составляющие государственную, коммерческую и служебную тайну. Ужиная 15 августа со знакомыми в ресторане, Серегин рассказал о некоторых технологических особенностях производства автомобильной техники, поставляемой в вооруженные силы страны. Узнав о случившемся, 20 февраля следующего года работодатель прекратил допуск Серегина к государственной тайне и уволил его по ст.81 п.6 «в» ТК РФ

Обжалуя действия работодателя в гострудинспекцию, Серегин в заявлении указал, что были пропущены сроки для увольнения его по п.6 «в» ст.81 ТК РФ, сведения, которые он разгласил являются коммерческой, а не государственной тайной. С перечнем сведений коммерческого и служебного характера он под роспись не ознакомлен, хотя в их отделе он имеется и он с ним знаком.

Какое решение должна принять гострудинспекция?

Задача 26. Администрация Камышинского района Волгоградской области 15 сентября приняла совместно с органами ветеринарной и санитарно-эпидемиологической службы постановление, в котором констатировала, что на территории района при производстве мелиоративных работ вскрыт скотомогильник. Это явилось причиной эпидемии ящура в районе. В результате проведения мероприятий по ее ликвидации большая часть поголовья скота в районе была ликвидирована.

Администрация Камышинского мясокомбината 20 сентября объявила, что рабочие забойного цеха на основании постановления администрации района и отсутствия объема работ будут уволены по п.7 ст.83 ТК РФ с 1 октября, работникам цеха переработки и управлению мясокомбината с 1 октября по 1 мая следующего года устанавливается неполная рабочая неделя с 2 рабочими днями по 4 часа. Работники предприятия на следующий день не приступили к работе и объявили забастовку. 15 работников, инициаторов забастовки, 23 сентября были уволены за прогул.

Дайте правовую оценку ситуации в виде заключения

гострудинспекции.

Задача 27. В администрации Октябрьского района проводилась аттестация муниципальных служащих. По ее результатам была уволена как не прошедшая аттестацию по п.3 ст.81 ТК РФ Микрюкова – нач. отдела торгового отдела администрации, Егоров – водитель, Сестрина – ведущий специалист отдела регистрации, работающая неполный рабочий день в связи с уходом за ребенком возрастом 7 лет.

Все они обратились в суд с заявлением о незаконности увольнения, указав в нем:

Микрюкова - что ей 56 лет и она узнала о проведении аттестации по выходу из очередного отпуска за два дня до ее проведения;

Егоров – уволен без выяснения мнения профсоюза, его не ознакомили с приказом о назначении аттестации и аттестационной комиссии, в составе которой нет ни одного специалиста в области автомобилеводения. Сестрина – она проходила аттестацию всего лишь год назад, согласия на ее проведение не давала.

Какое решение должно быть принято. Дайте письменное заключение по факту увольнения каждого работника.

Тема 6. Рабочее время и время отдыха

Задачи

1. Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен 7-часовой рабочий день. Через 2 года она обратилась к администрации установить для нее 4-часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. Администрация, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7-часового рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию. Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила работница? Каковы основания и порядок его установления? Законны ли действия администрации?

2. Приказом руководства предприятий городского транспорта по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом водители и кондукторы автобусов, троллейбусов и трамваев переводились на режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делилась на две части и соответственно устанавливалась необходимость двух выходов на работу в течение смены. Часть работников обратились в органы прокуратуры с просьбой опротестовать этот приказ. Обоснованы ли требования работников? Возможен ли соответствующий режим работы? Каковы условия его ведения? На основании чего?

3. В коллективном договоре одного из предприятий г. Челябинска содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой-либо дополнительной оплаты. Является ли законным такое условие коллективного договора?

4. В связи с отсутствием сырья директор организации объявил рабочим цеха, что им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком на 20 дней. Большинство работников возражали против такого отпуска, поскольку и без того им задержали выплату заработной платы на два месяца. Четыре работника согласились уйти в отпуск, но при условии выплаты на этот период средней заработной платы. Правильны ли действия директора? Вправе ли работники требовать оплаты за отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя? На основании чего?

Тема 7. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

Задачи

1. В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории завода группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним праздничный день 7 января. Среди них – электросварщик 4-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы оплачивается сдельно. В каком порядке должна быть компенсирована работа этим рабочим, если в выходной день они начали работу в 20 часов, проработав до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 14 часов и закончили в 2 часа ночи?

2. Бригада монтажников железобетонных конструкций строительного треста согласно заключенному трудовому соглашению выполнила оговоренные в соглашении работы по ремонту кровли административного здания треста. Общая сумма заработной платы за выполненный объем работ согласно трудовому соглашению составляла 6 тысяч рублей, однако администрация треста выплатила работникам только 4 тысячи рублей, ссылаясь на то, что при проверке сметы затрат на данные работы нормировщиком были допущены ошибки в описании работ и расчете. Считая, что администрация треста не выполнила условий трудового соглашения, рабочие обратились в комиссию по трудовым спорам с заявлением о взыскании недополученной по трудовому соглашению суммы. Какое решение должна вынести КТС по данному спору? Решите задачу по существу. Подготовьте проект решения КТС.

Тема 8. Материальная ответственность сторон трудового договора

Задачи

1. Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный жилой дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 10 дней. Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ в данной ситуации? Если имеется, то, в каком размере, и в каком порядке будет возмещен ущерб?

2. На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации, не предусмотренные правилами ведения работы методы. В противном случае предприятию

мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части агрегатов. Тем самым предприятию был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем, если бы члены бригады не проявили инициативу. Администрация предприятия лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещения ущерба,

вызванного поломкой буровых механизмов. Правомерны ли действия администрации? Что принимается под нормальным производственно-хозяйственным риском? Каковы его пределы? Кто устанавливает эти пределы?

3. В мае администрация ПМК Амурской области предъявила в суд иск к водителю Сергееву о взыскании 4400 рублей. В исковом заявлении истец указал следующее. По приказу администрации от 6 апреля водитель автомобиля Сергеев был направлен из г. Благовещенска в командировку для обеспечения прокладки кабеля. Управляя грузовой автомашиной, он изменил маршрут следования и до 12 апреля находился у брата в Слободненском районе, а на место работы прибыл только 14 апреля, т.е. находился в пути на 32 часа больше расчетного времени, в течение которых использовал автомобиль в личных целях, и, кроме того, допустил перерасход горючего в количестве 400 л, причинив ущерб на сумму 4400 рублей. Доводы ответчика о том, что задержка в пути и отклонение от маршрута следования в командировку были вызваны поломкой автомашины, не нашли в суде подтверждения. Суд удовлетворил исковые требования администрации ПМК полностью. Законно ли решение суда? При каких условиях наступает материальная ответственность работника в полном размере причиненного ущерба не при исполнении трудовых обязанностей?

Тема 9. Трудовая дисциплина

Задачи

1. Работник В. без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушёл с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник В. отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов, администрация уволила его за прогул.

Ответьте, правомерно ли решение администрации?

2. Служащий Петров появился на работе в нетрезвом состоянии и был отстранён от работы. От проверки в наркологическом пункте и даче письменных объяснений он отказался, о чём были составлены соответствующие акты. В этот же день работник был уволен. Считая, что его уволили несправедливо, Петров обратился за консультацией.

Законны ли действия администрации?

3. Гражданин Р. Совершил дисциплинарный проступок, т.е. виновное нарушение правил внутреннего трудового распорядка организации. Отдел кадров затребовал от работника объяснение в письменной форме, в котором Р. Признал свою вину.

В течение какого времени к Рыбкину может быть применено дисциплинарное взыскание?

4. За виновное неисполнение своих обязанностей директор ремонтной мастерской своим приказом объявил столяру Б. выговор и оштрафовал его на 5 минимальных размеров оплаты труда.

Законны ли действия директора мастерской?

Тема 10. Трудовые споры

Задачи

1. Фатеев, экономист завода «Фотон» был уволен с работы 15 апреля, а 20 апреля он заболел и до 25 мая пребывал на стационарном лечении. 10 июня он обратился в районный суд о восстановлении его на работе, поскольку считал, что был уволен неправомерно. Будет ли принято судом его заявление к рассмотрению?

Проанализируйте данную ситуацию и разрешите ее по существу.

2. Мастермини-завода «Медпрепарат» Глущенко не согласился с решением комиссии по трудовым спорам, получив 10 апреля выписку с протокола заседания комиссии. 22 апреля он обратился с иском в суд. Но суд не принял его заявление, мотивируя пропуском 10-ти дневного срока, предусмотренного законом для обжалования решения КТС. Правомерны ли действия суда?

Проанализируйте данную ситуацию и решите ее по существу.

3. Аудиторской проверкой 20 апреля в 2015 году было установлено, что 10 сентября в 2014 году по приказу начальника ремонтно-строительного управления были совершены лишние денежные выплаты работникам этого управления, в результате чего РСУ был нанесен материальный ущерб. В связи с тем, что начальник РСУ добровольно возместить нанесенный ущерб отказался, директор треста обратился 15 февраля в 2016 году с иском в суд о взыскании с начальника РСУ материального ущерба. Будет ли рассмотрено это дело в суде?

Проанализируйте данную ситуацию и разрешите ее по существу.

4. Работник АО «СОФТ» Елизаров обратился в суд с иском в заявлении об отмене приказа о наложении на него дисциплинарного взыскания. Но суд не принял этого заявления к рассмотрению, мотивируя, что Елизаров должен был предварительно обратиться в комиссию по трудовым спорам. Правомерны ли действия судьи?

Проанализируйте данную ситуацию и разрешите ее по существу.

Тема 11. Правовое регулирование охраны труда

1. Заполните следующую таблицу «Специальные правила по охране труда работников отдельных категорий».

№ п/п	Категории работников	Дополнительные льготы и гарантии труда	Нормы права, предусматривающие особые правила и льготы	Примечание
Работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями				
Женщины				
Несовершеннолетние				
Лица, с пониженной трудоспособностью				

2. Какие особенности правового регулирования охраны труда предусмотрены для работников сельского хозяйства, транспорта, связи и других сфер деятельности? Приведите не менее 10 примеров. При ответе необходима ссылка на соответствующие нормы права.

3. Составьте перечень законных оснований для отказа гражданину в заключении трудового договора, предметом которого является работа в неблагоприятных условиях. При ответе сошлитесь на необходимые нормы права.

Задача 1. Операторы вычислительного центра, использующие персональную вычислительную технику, обратились к работодателю с просьбой о сокращении продолжительности рабочего дня. Работодатель отказал в удовлетворении указанной просьбы, но ввел дополнительные оплачиваемые перерывы в работе и ограничил время работы непосредственно с видеотерминалами.

Правильное ли решение принято работодателем? Дайте аргументированный ответ.

Задача 2. Обжигальщик керамических изделий Костров приказом генерального директора ОАО «Стройфарфор» переведен на должность транспортировщика вагонов с окладом значительно ниже оклада обжигальщика. Основанием для перевода послужили результаты периодического медицинского осмотра, выявившего у работника наличие медицинских противопоказаний для выполнения работ обжигальщика. Костров не согласился с переводом и потребовал предоставления ему равноценной работы и сохранения среднего заработка за все время, пока решается вопрос о его переводе, поскольку считал, что невыполнение им работы имеет место не по его вине.

Проанализируйте данную ситуацию и разрешите ее по существу.

Задача 3. На запрос санитарного врача Госсанэпиднадзора РФ о гигиенической характеристике красок, используемых при малярных работах, работодатель не представил требуемой информации, объясняя это тем, что поставщик красок отказывается сообщить необходимые сведения, ссылаясь на коммерческую тайну. Санитарный врач вручил работодателю предписание о запрете использования красок при производстве работ.

Правомерно ли решение санитарного врача и не превысил ли он своих должностных полномочий?

Задача 4. Рабочие Волков и Зайцев обратились к администрации цеха с просьбой заменить им старую спецодежду новой в связи с истечением срока ее носки. Им объяснили, что данный срок не истек, так как Волков два месяца находился в командировке, а Зайцев 3,5 месяца болел. Кроме того, они были в отпуске по 42 дня каждый. Вернуться к вопросу рабочим предложили по истечении указанных сроков.

Правы ли администрация цеха?

Задача 5. В связи с увеличением цен на бензин и недостатком средств администрация завода приняла решение завозить молоко для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, один раз в

неделю (недельную норму), а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Правомерно ли такое решение администрации? Кем устанавливаются нормы бесплатной выдачи молока? Возможна ли замена молока компенсационными выплатами?

Задача 6. При разгрузке лесоматериалов на стропальщика лесоперевалочной базы Дровосекова с вагона свалилось бревно. В результате полученной травмы Дровосеков длительное время находился на стационарном лечении, по окончании которого он был признан инвалидом в результате обострившейся гипертонической болезни. Дровосеков потребовал выдать ему акт о несчастном случае на производстве. Однако администрация базы ему в этом отказала, мотивируя свой отказ тем, что он до несчастного случая также страдал гипертонической болезнью и что частичная утрата трудоспособности произошла именно вследствие этого заболевания, а не в результате полученной травмы.

Дайте оценку правомерности требования работника.

Разрешите ситуацию по существу.

Задача 7. Химик-аналитик Пугачева была обязана пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что приказом директора ей был объявлен выговор. На следующий день после взвешивания при смешивании реактивов у Пугачевой в руках взорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли работодатель ответственность за этот несчастный случай? Какие действия работодатель должен предпринять? Решите ситуацию по существу.

Задача 8. Государственный инспектор по охране труда, обнаружив при проверке грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи на производстве, принял следующие решения:

- а) опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- б) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 раза превышает допустимые нормы (пределы);
- в) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
- г) потребовать от директора увольнения инженера по технике безопасности как не соответствующего занимаемой должности;
- д) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда? Дайте мотивированные ответы по каждому случаю.

Задача 9. Смолкина, имеющая ребенка в возрасте до 1,5 лет, в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с удаленностью своего места жительства от организации, где она работала. По истечению указанного периода она потребовала от директора организации уплаты ей за неиспользованные перерывы на кормление ребенка

как за работу в сверхурочное время или удлинить ей отпуск на количество дней, которые в сумме составили перерывы, отведенные на кормление ребенка. В удовлетворении ее требований было отказано.

Смолкина обратилась в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам? Дайте оценку правомерности требований работницы.

Задача 10. Старший инженер по технике безопасности ОАО «Строитель» Ушаков был уволен по сокращению штатов. Не согласившись с увольнением, он обратился с иском о восстановлении на работе в суд, указав в заявлении, что является единственным специалистом по охране труда в организации, где занято более 280 работников, 80 из которых непосредственно трудятся в условиях повышенной опасности. Фактическая ликвидация обществом собственной службы безопасности труда не соответствует Конституции РФ, законодательству об охране труда и общему смыслу правового регулирования труда в России. Одновременно в заявлении было указано, что общество на протяжении трех последних лет не выделяет средств на охрану труда, обучение безопасности труда проводится лишь после настоятельных требований Ушакова и только в связи с конкретными фактами производственных нарушений. В настоящее время обязанности по обеспечению безопасности труда возложены на руководителей подразделений, которые не имеют представления об этой работе. В организации принят коллективный договор, предусматривающий обязанности службы охраны труда и лично ее руководителя Ушакова. Профсоюзная организация в ОАО «Строитель» отсутствует.

Есть ли нарушения в действиях руководителя ОАО «Строитель»?

Ваше мнение по иску Ушакова. Дайте аргументированный ответ.

3. Коллоквиум по темам

Коллоквиум проводится по темам 1-6.

Вопросы к коллоквиуму по теме 1. Трудовой спор в системе социально-трудовых отношений

1. Социально-трудовые отношения: понятие, субъекты, типы.
2. Социальное партнерство в сфере труда: понятие.
3. Понятия индивидуальный трудовой спор, коллективный трудовой спор.
4. Нормативно-правовые основы профилактики и разрешения конфликтов (споров) в социально-трудовой сфере в РФ.
5. Понятия «коллективный договор» и «соглашение».
6. Коллективные переговоры.
7. Содержание, структура, порядок заключения, изменения коллективных договоров и соглашений.
8. Регистрация коллективных договоров и соглашений.

Вопросы к коллоквиуму по теме 2. Трудовые права и свободы: формы защиты

1. Способы защиты трудовых прав и свобод.
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства в РФ.
3. Формы защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей

Вопросы к коллоквиуму по теме 3. Участие профсоюзов в защите прав работников и разрешении трудовых споров (конфликтов)

1. Профсоюз: понятие, функции и виды.
2. Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства.
3. Участие профсоюза в принятии решений работодателя.
4. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, расторжении трудового договора по инициативе работника.
5. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.
6. Самозащита работников

Вопросы к коллоквиуму по теме 4. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров (конфликтов)

1. Понятие индивидуальный трудовой спор.
2. Органы по рассмотрению индивидуальных споров.
3. Порядок рассмотрения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам. Порядок рассмотрения трудовых споров в судах.
4. Реализация решений, принятых трудовыми комиссиями, судом.

Вопросы к коллоквиуму по теме 5. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов)

1. Понятие коллективный трудовой спор.
2. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
3. Примириительные процедуры.
4. Забастовка: понятие, порядок ее организации.

Вопросы к коллоквиуму по теме 6. Ответственность работников и работодателей в процессе разрешения трудовых споров (конфликтов)

1. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, не предоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля.
2. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора и соглашения.
3. Ответственность за невыполнение решений, принятых трудовыми комиссиями, судом.
4. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах.
5. Ответственность работников за незаконные забастовки.

4.Контрольные вопросы по вариантам

Вариант 1.

1. Понятие и содержание трудового договора.
2. Материальная ответственность. Виды материальной ответственности.

Вариант 2.

1. Понятие трудовых споров. Виды трудовых споров и особенности их рассмотрения
2. Срочный и бессрочный трудовые договоры.

Вариант 3.

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Основания расторжения трудового договора.

Вариант 4.

1. Правовой статус граждан в трудовом праве.
2. Ответственность работодателя за вред, причиненный работнику при исполнении трудовых обязанностей.

Вариант 5.

1. Правовой статус работодателей в трудовом праве.
2. Определение размера ущерба, причиненного работником и порядок его возмещения.

Вариант 6.

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Виды возмещения вреда, причиненного здоровью работника.

Вариант 7.

1. Законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Действие их во времени, в пространстве и по кругу лиц.
2. Система правового регулирования охраны труда.

Вариант 8.

1. Международные акты о труде, Конституция Российской Федерации как источник трудового права
2. Организация охраны труда на предприятии.

Вариант 9.

1. Понятие источников трудового права, их классификация
2. Особенности охраны труда несовершеннолетних, женщин и инвалидов.

Вариант 10.

1. Метод трудового права.
2. Формы защиты трудовых прав и свобод.

Вариант 11.

1. Трудовые правоотношения (понятие, стороны, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения).
2. Понятие и виды трудовых споров.

Вариант 12.

1. Предмет трудового права.
2. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

Вариант 13.

1. Понятие трудового права, его место в системе российского права.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Вариант 14.

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невинным основаниям и при смене собственника.
2. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Вариант 15.

1. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
2. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

4. Тематика курсовых работ

1. Метод правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
2. Тенденции развития трудового права в условиях рыночной экономики.
3. Индивидуальное правовое регулирование трудовых отношений.
4. Основные принципы трудового права России.
5. Значение нормативных правовых договоров в правовом регулировании трудовых отношений.
6. Правовые модели социального партнёрства.
7. Коллективный договор: понятие, значение, содержание.
8. Работник как субъект трудового права (Правовой статус работника)
9. Работодатель как субъект трудового права (Правовой статус работодателя).
10. Роль и статус профсоюзов в условиях рыночной экономики.
11. Трудовой договор (понятие, виды и порядок заключения).
12. Роль трудового договора в регулировании трудовых отношений на современном этапе.
13. Срочный трудовой договор и сфера его применения.
14. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
16. Понятие и виды рабочего времени.
17. Понятие и виды времени отдыха.
18. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха по российскому законодательству.
19. Охрана труда по российскому трудовому праву.
20. Регулирование условий труда женщин и подростков в России.
21. Понятие и виды отпусков по трудовому законодательству.
22. Методы правового регулирования заработной платы.
23. Понятие и виды гарантий и компенсаций по трудовому праву России.
24. Правовые вопросы аттестации кадров.
25. Дисциплинарная ответственность (понятие и виды).
26. Понятие и значение трудовой дисциплины, и виды юридической ответственности за её нарушение.
27. Дисциплинарная ответственность в системе юридической ответственности.
28. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
29. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора.
30. Материальная ответственность работника и её виды.

31. Охрана труда по российскому трудовому праву.
32. Регулирование условий труда женщин и подростков в России.
33. Правовое регулирование охраны труда отдельных категорий работников (студенту выбрать категорию работников и указать в названии темы).
34. Особенности разрешения индивидуальных трудовых споров.
35. Восстановление работника на работе и его правовые последствия.
36. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в РФ.
37. Особенности правового статуса отдельных категорий работников (студенту выбрать категорию работников и указать в названии темы).
38. Право на защиту от безработицы и правовой статус безработного гражданина РФ.
39. Реализация права на труд граждан России за границей.
40. Конституционное право на труд.

5. Темы рефератов по дисциплине «Трудовое право»

1. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
2. Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений.
3. Права и обязанности службы занятости.
4. Право граждан на трудоустройство через посредничество службы занятости.
5. Дополнительные гарантии при трудоустройстве слабо защищенных категорий населения.
6. Условия и порядок привлечения к общественным работам.
7. Значение трудового договора как регулятора трудовых отношений. Работник и работодатель - стороны трудового договора, их правосубъектность.
8. Особенности трудовых договоров в современных условиях рынка труда.
9. Требование третьих лиц о расторжении трудового договора.
10. Трудовой договор с надомниками.
11. Аттестация работников.
12. Производство расчета. Выходное пособие.
13. Юридические гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
14. Правовые последствия незаконного увольнения.
15. Ненормированный режим работы.
16. Гибкий график работы.
17. Дежурства.
18. Социальный отпуск.
19. Творческий отпуск.
20. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих.
21. Локальное регулирование оплаты труда.
22. Право организаций в условиях рыночной экономики самостоятельно определять формы, системы, размер оплаты труда.

23. Исчисление среднего заработка.
24. Правовая охрана заработной платы.
25. Сходство и различие гарантийных выплат, доплат с заработной платой.
26. Методы обеспечения дисциплины труда.
27. Меры поощрения за успехи в работе и порядок их применения.
28. Меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.
29. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой.
30. Коллективная (бригадная) ответственность.
31. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм возмещения ущерба.
32. Возмещение морального вреда.
33. Государственная политика в области охраны труда.
34. Единые общегосударственные принципы охраны труда для предприятий всех форм собственности и для граждан - предпринимателей, использующих наемный труд.
35. Охрана труда женщин.
36. Ответственность за нарушение правил законодательства об охране труда.
37. Исковые и процессуальные сроки по индивидуальным трудовым спорам.
38. Предупредительная забастовка.
39. Реализация права на забастовку.
40. Исполнение решений по индивидуальным и коллективным трудовым спорам.

6. Тесты по дисциплине «Трудовое право»

1. С какой целью коллективный договор направляется в соответствующий орган по труду?

1. для предварительной правовой экспертизы проекта
2. для разрешительной регистрации
3. для уведомительной регистрации
4. для признания его вступившим в силу

2. Куда может обратиться за защитой своих прав лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации?

1. только в суд
2. сначала в органы федеральной инспекции труда, а затем в суд
3. в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд
4. в профессиональные союзы

3. Что из перечисленного следует отнести к принудительному труду?

1. работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств
2. работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда

3. требование работодателя об исполнении работником своих трудовых обязанностей
4. требование работы, не обусловленной трудовым договором.

4. В какие сроки работодатель обязан оформить трудовой договор с работником, фактически допущенным к работе?

1. немедленно
2. в недельный срок
3. спустя 5 дней с момента фактического допуска
4. в срок не позднее 3 дней со дня фактического допуска

5. Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров определяется:

1. федеральными органами государственной власти
2. органами государственной власти субъектов РФ
3. актами о труде, принимаемыми работодателями
4. коллективными договорами и соглашениями

6. Что является основанием возникновения трудовых отношений?

1. избрание на должность
2. направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты
3. трудовой договор
4. избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности

7. Что не относится к обязательным условиям трудового договора?

1. место работы (с указанием структурного подразделения)
2. дата начала работы
3. условие об испытании
4. условия оплаты труда

8. Признаваемая государством способность субъекта иметь права и нести юридические обязанности – это:

- а) правоспособность
- б) правонепричастность
- в) дееспособность
- г) правосубъектность

9. Способность своими личными действиями вступать в правоотношения, осуществлять субъективные права, исполнять юридические обязанности – это:

- а) правонепричастность
- б) правопричастность
- в) дееспособность

г) правосубъектность

10. Организации, обладающие обособленным имуществом, которые могут от своего имени приобретать права и нести обязанности, быть истцами и ответчиками в суде и надлежащим образом зарегистрированные – это:

- а) профсоюз
- б) юридическое лицо
- в) физическое лицо
- г) рабочий коллектив

11. Определение «субъекты трудового правоотношения» по отношению к определению «субъекты трудового права»:

- а) более широкое
- б) более узкое
- в) равнозначное
- г) они не пересекаются

12. Содержание правоотношения, подразделяется на:

- 1. материальные и юридические
- 2. юридические и бухгалтерские
- 3. материальные и нематериальные
- 4. объективные и субъективные

13. Юридические факты делятся на:

- 1. действия и бездействия
- 2. события и факторы
- 3. действия и события
- 4. события и соглашения

14. ... - это локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данной организации

- а) информационные условия
- б) нормативные условия
- в) обязательственные факты
- г) необязательные условия

15. На сколько стадий подразделяется процедура разработки и принятия коллективного договора?

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

16. Что происходит на второй стадии проекта коллективного договора?

1. подготовка и обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации
2. обсуждение проекта договора на общем собрании (конференции)
3. трудового коллектива, его одобрение и принятие по нему решения
подписание коллективного договора представителями сторон
4. нет правильного ответа

17. Разновидностью срочных трудовых договоров являются такие соглашения о:

1. временной работе
2. временной и сезонной работах
3. сезонной занятости
4. временной и постоянной работах

18. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не требует их прекращения, действие этого договора считается:

1. прекращенным
2. продленным на неопределенный срок
3. возобновленным
4. все ответы верны

19. Срок испытания обычно составляет:

1. от 2 до 3 месяцев
2. от 2 до 4 недель
3. от 4 до 5 месяцев
4. от 3 до 6 месяцев

20. Выполнение работником, помимо своей основной деятельности, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное время – это:

1. совместительство
2. совмещение профессий
3. совмещение должностей
4. это не законно

21. Прекращение трудового договора по инициативе одной из сторон или третьей стороны, требующей расторжения трудового правоотношения – это:

1. увольнение с работы
2. расторжение трудового договора
3. прекращение трудового договора
4. ни один из вариантов не верен

22. Проголом считается отсутствие на работе не только в течение всего

рабочего дня, но и более ... часов в течении рабочего дня непрерывно или суммарно.

1. двух
2. трех
3. четырех
4. пяти

23. Третьей стороной, требующей прекращения трудового договора, является:

1. правительство
2. руководитель
3. работник
4. суд

24. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать ... часов в неделю

1. 40
2. 42
3. 38
4. 36

25. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

№нет

1. от 20 до 30 ч\н
2. от 13 до 34 ч\н
3. от 24 до 36 ч\н
4. от 26 до 28 ч\н

26. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 14 до 16 лет составляет:

1. 20 часов
2. 21 час
3. 24 часа
4. 26 часов

27. Ночным считается время с ... часов вечера до ... часов утра

1. 9 до 5
2. 10 до 6
3. 11 до 7
4. 10 до 5

28. Работы сверх установленной продолжительности рабочего дня – это:

1. сверхурочные работы
2. ненормированный рабочий день
3. досуг

4. личное время

29. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни) должна быть:

1. не более 40 часов
2. не менее 41 часа
3. не менее 42 часов
4. не менее 43 часов

30. Основным и дополнительным бывает отпуск:

1. учебный
2. социальный
3. творческий
4. ежегодный

31. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать:

1. часов в день;
2. часов в смену;
3. 40 часов в неделю;
4. 28 календарных дней в месяц;

32. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет права на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до:

1. календарных дней;
2. календарных дней;
3. 1 недели;
4. 10 календарных дней.

33. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время:

1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе;
2. болезни работника;
3. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.
4. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы

34. Трудовая деятельность в ночное время продолжается с:

1. 23.00 до 6 часов
2. 22.00 до 5 часов
3. 22.00 до 6 часов
4. 21.00 до 4 часов

35. В рабочее время не включается:

1. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет
2. перерыв для отдыха и питания
3. междуменный перерыв

36. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней:

1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя;
2. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;
3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску.

37. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов

1. 12 часов;
2. 24 часов;
3. 36 часов;
4. 42 часов.

38. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя:

1. да
2. нет
3. да, но с разрешения работодателя (его представителя)
4. нет, без разрешения профсоюзного органа

39. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается:

1. трудовым договором
2. коллективным договором
3. правилами внутреннего трудового распорядка
4. трудовым и коллективным договором

40. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая:

1. 14 календарных дней
2. 21 календарных дней
3. 28 календарных дней
4. 10 календарных дней

41. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан:

1. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)
2. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы
3. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ.
4. отстранить работника от работы и без начисления заработной платы

42. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения:

1. структурного подразделения, в котором трудится работник
2. определенных сторонами условий оплаты труда работника
3. трудовой функции работника
4. место работы

43. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний:

1. обязан отстранить работника от работы с начислением заработной платы
2. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ
3. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы
4. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы

44. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации:

1. возможен без согласия работника
2. возможен только с согласия работника
3. невозможен
4. возможен с согласия профсоюзного органа

45. Изменение определенных сторонами условий трудового договора:

1. не допускается
2. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
3. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ
4. допускается с согласия работника в случаях, установленных ТК РФ

46. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в

случаях, предусмотренных федеральными законами, являются:

1. последующими из трудовых правоотношений
2. сопутствующими трудовым правоотношениям
3. вытекающими из трудовых правоотношений
4. предшествующими трудовым правоотношениям

47. Правоотношения по трудоустройству:

1. предшествуют трудовым правоотношениям
2. сопутствуют трудовым правоотношениям
3. вытекают из трудовых правоотношений
4. последующие из трудовых правоотношений

48. Основание возникновения трудового правоотношения:

1. заключение трудового договора
2. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе
3. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора
4. издание приказа о назначении на должность

49. Юридическое содержание трудового правоотношения составляет (ют):

1. субъективные права и обязанности работника и работодателя;
2. ответственность сторон трудового правоотношения;
3. юридические факты, лежащие в основании указанного правоотношения;
4. выполнение трудовой функции работником;

50. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать:

1. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)
2. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами
3. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами
4. физическое лицо, иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры

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

1. 19 лет
2. 14 лет
3. 15 лет
4. 16 лет

52. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему:

1. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества
2. прямой действительный ущерб
3. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду
4. ущерб, связанный с затратами на восстановление уничтоженного имущества

53. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, определяемом:

1. коллективным договором или трудовым договором, но не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки
2. коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/365 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки
3. трудовым договором, но не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки
4. коллективным договором, но не ниже 1/199 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

54. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже:

1. стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества
2. первоначальной стоимости имущества
3. минимального размера оплаты труда
4. стоимости имущества, исчисляемым исходя из рыночных цен

55. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника:

1. его низкая квалификация;
2. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска;
3. непродолжительность работы на данном месте;
4. отсутствие договора о полной материальной ответственности.

56. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

1. в полном объеме;
2. двойном объеме;
3. в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ.
4. частично

57. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться:

1. дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями
2. локальными нормативными актами
3. трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему
4. дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями гражданско-правового характера

58. Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается:

1. приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ
2. приказом федеральной инспекции труда
3. совместным актом работодателя и представительного органа работников, если иное не предусмотрено ТК РФ
4. приказом представительного органа работников

59. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается:

1. представительным органом работников (выборным органом первичной организации)
2. федеральной инспекцией труда
3. работодателем
4. выборным органом первичной организации и федеральной инспекцией труда

60. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме – это:

1. производственный фактор;
2. вредный
3. опасный
4. тяжелый

61. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются:

1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов
3. Министерство здравоохранения и социального развития РФ с учетом мнения общероссийских профсоюзов
4. Правительством РФ и Министерство здравоохранения и социального развития РФ

62. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это:

1. аттестация рабочих мест по условиям труда
2. рабочих мест по условиям труда
3. экспертиза условий труда
4. оценка условий труда на рабочих местах

63. Определение принципов трудового права:

1. приведено в ТК РФ
2. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений
3. является доктринальным и сформулировано правовой наукой
4. приведено в ГПК РФ

64. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является:

1. нормативно-договорным актом
2. локальным нормативным актом
3. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права
4. договорным актом

65. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они:

1. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ
2. не применяются
3. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ
4. применяются при внесении соответствующих изменений в федеральный закон

66. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если:

1. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны
2. в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей
3. они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда
4. уволенных с военной службы

67. В систему трудового права не входит институт:

1. договора поручительства
2. ученического договора
3. трудового договора

4. коллективного договора

68. Под принципами трудового права понимаются:

1. правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда
2. нормативно правовые акты в сфере труда
3. нормы общей части трудового права
4. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.

69. Трудовые отношения основаны на:

1. основании договоров подряда
2. трудовом договоре
3. договоре найма
4. оказания услуг

70. В предмете трудового права центральное место занимают:

1. отношения по заключению трудового договора
2. трудовые отношения
3. отношения по организации труда
4. отношения социального партнёрства

71. Признак метода трудового права:

1. юридическое равенство сторон трудового договора
2. фактическое равенство сторон трудового договора
3. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность
4. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда

72. Индивидуальный труд на дачном участке:

1. регулируется трудовым правом
2. регулируется гражданским правом
3. не регулируется какой-либо отраслью российского права
4. регулируется гражданским и трудовым правом

73. Решение об объявлении забастовки принимается:

1. собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.
2. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом
3. выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников.

74. Днем начала коллективного трудового спора считается день:

1. выдвижения работниками своих требований к работодателю
2. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников
3. начала работы примирительной комиссии
4. работодатель отклоняет часть требований работников, либо не сообщает по истечении соответственно пяти рабочих дней на локальном уровне или одной недели

75. Коллективный трудовой спор может возникнуть:

1. между работником и работодателем
2. по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату)
3. в связи с заключением, изменением и выполнением коллективных договоров, соглашений
4. в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов

76. КТС избирает из своего состава председателя:

1. заместителя председателя и секретаря
2. и заместителя председателя комиссии
3. и секретаря комиссии
4. *работника и его представителя*

77. В число субъектов защиты трудовых прав и свобод, традиционно включаются:

1. работодатель
2. государственные органы, осуществляющие защиту прав и свобод человека и гражданина, включая защиту трудовых прав (Конституционный Суд РФ, суды общей юрисдикции, прокуратура)
3. специально уполномоченные государственные органы контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда (Федеральная инспекция труда и другие государственные контрольные органы)
4. негосударственные органы и организации (КТС, профессиональные союзы)

78. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение ... дней со дня подачи работником заявления:

1. семи календарных
2. 10 календарных
3. 10 рабочих
4. 3 рабочих

79. Решение о признании забастовки незаконной принимается:

1. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя
2. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора
3. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора
4. государственным органом по заявлению прокурора

80. Комиссия по трудовым спорам:

1. назначается работодателем
2. формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками
3. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников
4. назначается профсоюзом

81. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение:

1. примирительной комиссией
2. посредником
3. трудовым арбитражем
4. первичной профорганизацией

82. Решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется:

1. актом
2. протоколом
3. постановлением
4. уставом

83. Предмет трудового права составляют следующие отношения:

1. отношения по рассмотрению трудовых споров
2. отношения по оплате сверхурочных работ
3. отношения по трудоустройству у данного работодателя
4. трудовые отношения

84. Субъектами трудового права являются:

1. граждане РФ
2. иностранные граждане
3. работники
4. трудовой коллектив организации

85. Выберите правильное определение коллективного договора:

1. коллективный договор – это трудовой договор
2. коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и у индивидуального предпринимателя, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей

3. коллективный договор – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда
4. коллективный договор – это договоренность между работниками и работодателем в лице их представителей

86. Рабочее время бывает следующих видов :

1. льготное
2. удлиненное
3. вечернее
4. неполное

87. Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством :

1. объявление благодарности
2. награждение почетной грамотой
3. объявление общественной признательности
4. выдача премии

88. При каких условиях на работника возлагается материальная ответственность :

1. при совершении противоправного действия (бездействия)
2. при наличии нормального производственно-хозяйственного риска
3. при причинении прямого действительного ущерба
4. при наличии причинной связи между действием (бездействием) и виной.

89. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются :

1. примирительная комиссия
2. суд общей юрисдикции
3. комиссия по трудовым спорам
4. арбитражный суд
5. мировой судья

90. Трудовой договор – это :

1. соглашение между работодателем и представителем работника
2. соглашение между работником и представителем работодателя
3. соглашение между работодателем и работником
4. соглашение между представителем работодателя и представителем работника

91. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать :

1. 36 часов в неделю
2. 48 часов в неделю
3. 40 часов в неделю
4. 42 часов в неделю

92. Какие из перечисленных видов взысканий за нарушение трудовой дисциплины предусмотрены трудовым законодательством:

1. строгий выговор
2. понижение в должности;
3. замечание
4. перевод на нижеоплачиваемую работу

93. В каких случаях работодатель в праве отстранить работника от работы:

1. если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения
2. если работник не прошел обязательный медицинский осмотр
3. если работник не представил о себе сведений личного характера
4. в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе

94. Трудовые договоры могут заключаться:

1. только на неопределенный срок
2. как на определенный, так и на неопределенный срок
3. сроком до 10 лет
4. как на определенный (до пяти лет), так и на неопределенный срок

95. Стороны трудовых отношений – это:

1. работник и работодатель
2. работник, работодатель и посредник (например, служба занятости)
3. работодатель и посредник
4. работник и служба занятости

96. Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть:

1. органы местного самоуправления;
2. служба по урегулированию конфликтов;
3. профессиональные союзы,
4. первичные профсоюзные организации и иные представители в случаях, предусмотренных законом.

97. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

1. трудовой договор
2. личное дело работника
3. трудовая книжка
4. автобиография

98. Обязан или имеет право работодатель устанавливать неполный рабочий день работнику, осуществляющему уход за больным членом

семьи?

1. обязан
2. не обязан
3. имеет право
4. обязан и имеет право

99. Какие документы можно требовать от работника при приеме на работу:

1. трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность
2. трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность, справку с предыдущего места работы
3. трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность, справку с места жительства
4. трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность, резюме

100. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

1. 11 месяцев непрерывной работы.
2. 6 месяцев непрерывной работы;
3. 2 месяцев непрерывной работы,
4. по истечении 6 месяцев со дня окончания испытательного срока.

101. Предмет трудового права - это:

1. имущественные и личные неимущественные отношения между работниками
2. труд индивидуального предпринимателя
3. трудовые отношения членов производственного кооператива
4. трудовые и иные тесно связанные с ними общественные отношения в сфере наемного труда

102. Предметом трудового договора является:

1. заработная плата
2. результат работы
3. живой труд
4. средства производства

103. Метод трудового права носит характер:

1. Совокупность приемов и способов регулирования отношений трудового права
2. Совокупность приемов и способов охраны трудового права
3. Способы и приемы распределения по трудовому праву
4. Технология производства продукции и товаров

104. К общей части отрасли трудового права относится институт:

1. трудового договора
2. социального партнерства
3. дисциплины труда

4. охраны труда

105. Трудовая правосубъектность - это:

1. трудовая правоспособность
2. трудовая правоспособность и деликтоспособность
3. признаваемая государством совокупность субъективных прав и обязанностей
4. признаваемая государством трудовая правоспособность и деликтоспособность

106. Правовой статус гражданина и правовой статус работника:

1. совпадают
2. не имеют ничего общего
3. первый возникает раньше
4. второй возникает раньше

107. Юридическое лицо становится субъектом трудового права с момента:

1. государственной регистрации
2. возникновения гражданской правосубъектности
3. принятия первого работника
4. принятия устава

108. По общему правилу трудовое совершеннолетие наступает с:

1. 14 лет
2. 15 лет
3. 16 лет
4. 18 лет

109. Укажите минимальный возраст, с которого допускается заключение трудового договора:

1. 14 лет
2. 15 лет
3. 16 лет
4. Трудовой кодекс РФ не регламентирует этот вопрос

110. Правовые нормы, определяющие рабочее время и время отдыха педагогических работников, относятся к статусу:

1. общему
2. специальному
3. индивидуальному
4. учебному

111. Граждане РФ, проживающие вне ее территории:

1. не могут состоять в российских профсоюзах
2. могут состоять в российских профсоюзах
3. могут состоять в российских профсоюзах, если профсоюз зарегистрирован в Министерстве Юстиции РФ

4. не могут состоять в российских профсоюзах, если против этого возражают органы государственной власти страны проживания

112. Правоспособность профсоюза как юридического лица возникает с момента:

1. государственной разрешительной регистрации
2. государственной уведомительной регистрации
3. включения в реестр профессиональных объединений
4. утверждения Устава

113. Социальное партнерство - это:

1. система взаимоотношений между работниками и работодателями, направленная на обеспечение участия работников в управлении производством
2. система взаимоотношений между работодателями и органами местного самоуправления, направленная на обеспечение участия работников в управлении производством
3. система взаимоотношений между работниками, работодателями и представителями профсоюзных организаций, направленная на обеспечение участия работников в управлении производством
4. система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей

114. Что из перечисленного не является принципом социального партнерства?

1. равноправие сторон
2. ответственность сторон
3. реальность принимаемых на себя обязательств
4. подконтрольность и поднадзорность

115. Содержание и структура коллективного договора определяются:

1. законодательством РФ
2. сторонами
3. рекомендациями федеральной инспекции труда
4. положениями трехсторонних соглашений

116. На какой срок заключается коллективный договор?:

1. на срок не более двух лет
2. на срок не более трех лет
3. на срок не менее пяти лет
4. на срок не более четырех лет

117. С какой целью коллективный договор направляется в соответствующий орган по труду?

1. для предварительной правовой экспертизы проекта

2. для разрешительной регистрации
3. для уведомительной регистрации
4. для контроля за его выполнением

118. Куда может обратиться за защитой своих прав лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации?

1. только в суд
2. сначала в органы федеральной инспекции труда, а затем в суд
3. в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд
4. в инспекцию труда

119. Что из перечисленного следует отнести к принудительному труду?

1. работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств
2. работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда
3. нарушение установленных сроков выплаты заработной платы
4. требование работы, не обусловленной трудовым договором.

120. Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров определяется:

1. федеральными органами государственной власти
2. органами государственной власти субъектов РФ
3. органами местного самоуправления
4. актами о труде, принимаемыми работодателями

121. Что является основанием возникновения трудовых отношений?

1. избрание на должность
2. направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты
3. трудовой договор
4. назначение на должность

122. Что не относится к обязательным условиям трудового договора?

1. место работы (с указанием структурного подразделения)
2. дата начала работы
3. условие об испытании
4. условия оплаты труда

123. В какие сроки работодатель обязан оформить трудовой договор с работником, фактически допущенным к работе?

1. немедленно
2. в недельный срок
3. в понедельник
4. в срок не позднее 3 дней со дня фактического допуска

124. Каков максимальный срок испытания для руководителей организации?

1. 1 месяц
2. 3 месяца
3. 6 месяцев
4. 9 месяцев

125. Что из перечисленного не требует письменного согласия работника?

1. перевод на другую постоянную работу в той же организации
2. перевод на постоянную работу в другую местность вместе с организацией
3. временный перевод сотрудника сроком до одного месяца
4. перевод на постоянную работу на другое рабочее место при сохранении прежней трудовой функции

126. Укажите максимальный срок временного перевода на другую работу без согласия работника:

1. до 1 месяца
2. до 2 месяцев
3. до 2,5 месяцев
4. до 3 месяцев

127. Какой день считается днем увольнения?

- а) день издания приказа об увольнении
- б) день ознакомления работника с приказом об увольнении
- в) последний день работы
- г) день окончательного расчета с работником

128. За какой срок работник, выдержавший испытание, должен предупредить работодателя о своем предстоящем увольнении по собственному желанию?

1. за 3 дня
2. за неделю
3. за 2 недели
4. за 1 месяц

129. Укажите установленные законом временные рамки перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня?

1. 30-120 минут
2. 60 минут
3. 45-120 минут
4. 60-120 минут

130. Укажите максимально допустимый размер удержаний из заработной платы:

1. 30%
2. 50%

3. 70%
4. 80%

131. Что из перечисленного работник обязан возместить работодателю?

1. убытки
2. прямой действительный ущерб
3. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду
4. только упущенную выгоду

132. В каком размере несет материальную ответственность руководитель организации?

1. в полном
2. в ограниченном
3. частично
4. он вообще не является субъектом материальной ответственности

133. Кому не разрешается работа по совместительству?

1. лицам, не достигшим 21 года
2. лицам, не достигшим 18 лет
3. женщинам
4. пенсионерам

134. В какие сроки решение КТС подлежит исполнению?

1. немедленно
2. в 3-хдневный срок с момента вынесения
3. в течение 3 дней по истечении срока на обжалование
4. в течение 10 дней с момента вынесения

135. Укажите срок исковой давности по спорам об увольнении?

1. 3 месяца
2. 1 месяц
3. 1 год
4. не ограничен

136. Неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений - это:

1. индивидуальный трудовой спор
2. самозащита
3. коллективный трудовой спор
4. индивидуальный и коллективный трудовой спор

137. Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок в случаях:

1. незаконного отстранения работника от работы

2. нахождения беременной женщины в отпуске по беременности и родам
3. задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки
4. незаконного увольнения или перевода работника на другую работу
5. незаконного отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска

138. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, , должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем:

1. десять календарных
2. десять рабочих
3. за семь рабочих дней
4. пятнадцать календарных

139. Если работодатели в течение ... дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к социально-партнерскому соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

1. 30 календарных
2. 30 рабочих
3. 40 календарных
4. 20 рабочих

140. Какие из перечисленных ниже видов увольнений являются дисциплинарными взысканиями...

1. в связи с утратой доверия совершенные вне работы
2. за несоответствие занимаемой должности
3. призыв или поступление на военную службу;
4. появление на работе в нетрезвом состоянии;

141. При инспекционной проверке организации на предмет соблюдения трудового законодательства государственный инспектор труда...

1. заблаговременно в письменной форме уведомляет о проведении проверки работодателя или его представителя
2. обязан в письменной форме уведомить о своем присутствии работодателя или его представителя
3. обязан уведомить о своем присутствии работодателя или его представителя
4. может уведомлять о своем присутствии работодателя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля

142. Каков порядок утверждения инструкций по охране труда

1. работодателями

2. органами местного самоуправления с участием профсоюзов
3. органами государственного управления
4. органами государственного управления с участием профсоюзов

143. Приостановить начавшуюся забастовку вправе...

1. суд
2. Правительство РФ
3. Министерство здравоохранения и социального развития РФ
4. государственная инспекция труда

144. Государственный надзор и государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют...

1. работодатели
2. органы прокуратуры
3. органы федеральной инспекции труда
4. работники

145. Часовая предупредительная забастовка может быть объявлена...

1. в любое время по решению органа, возглавляющего забастовку
2. после трех календарных дней работы примирительной комиссии
3. после пяти дней работы примирительной комиссии
4. после использования примирительных процедур для разрешения коллективного трудового спора

146. Трудовой Кодекс Российской Федерации введен в действие...

1. с 1 февраля 2002 года
2. с 1 декабря 2001 года
3. с июня 2001 года
4. с 1 декабря 2002 года

147. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

1. трудовой договор;
2. личное дело;
3. трудовая книжка;
4. справка с места работы.

148. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника ... часов в год.

1. 140 часов в год
2. 100 часов в год
3. 110 часов в год
4. 120 часов в год

149. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее... часов.

1. 36 ч.
2. 34 ч.
3. 28 ч.
4. 42 ч.

150. Обстоятельства, с которыми закон связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений:

1. трудовой договор;
2. приказ администрации;
3. юридические факты;
4. соглашение сторон.

151. Трудовые договоры могут заключаться:

1. только на неопределенный срок
2. на определенный срок либо неопределенный
3. сроком до 10 лет
4. со дня издания приказа о приеме на работу

152. Участником какого вида коллективного соглашения являются органы местного самоуправления?

1. генерального соглашения
2. регионального соглашения
3. отраслевого - тарифного соглашения
4. территориального соглашения

153. По достижении какого возраста гражданин может быть признан безработным?

1. 15 лет
2. 16 лет
3. 18 лет
4. 20 лет

154. По достижении какого возраста допускается заключение трудового договора (по общему правилу)?

1. 14 лет
2. 15 лет
3. 16 лет
4. 18 лет

155. Могут ли в трудовом договоре содержаться условия о неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей?

1. да
2. да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами
3. да, с согласия профсоюза
4. нет

156. В каком порядке устанавливается испытание при приеме на работу (по общему правилу)?

1. в обязательном порядке для всех работников;
2. по соглашению сторон;
3. только в случаях, предусмотренных законодательством;
4. по усмотрению работодателя.

157. На какой срок может производиться перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости (по общему правилу)?

1. до одного месяца
2. на все время производственной необходимости
3. до одного месяца в течение календарного года
4. до одного календарного года

158. Кому из перечисленных работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время?

1. беременной женщине;
2. работающему пенсионеру;
3. работникам в возрасте до 18 лет;
4. председателю выборного профсоюзного органа.

159. Какова продолжительность дополнительного отпуска за работу в районах приравненных к Крайнему Северу?

1. 14 календарных дней;
2. 16 календарных дней;
3. 24 календарных дня;
4. 30 календарных дней.

160. Каков допустимый размер ежемесячных удержаний из заработной платы (по общему правилу)?

1. не более 20% зарплаты
2. не более 25% зарплаты;
3. не более 50% зарплаты;
4. не более 75% зарплаты.

161. Каковы сроки выплаты заработной платы?

1. не реже чем один раз в два месяца;
2. не реже чем один раз в месяц;
3. не реже чем каждые полмесяца;
4. не реже чем раз в неделю.

162. Допускается ли наложение на работника штрафа за совершение дисциплинарного проступка?

1. да
2. да, но при условии согласия профсоюза
3. да, если это предусмотрено трудовым договором
4. нет

163. В какой срок с момента обнаружения дисциплинарного проступка работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности?

1. в течение двух недель;
2. в течение одного месяца;
3. в течение шести месяцев;
4. в течение двенадцати месяцев

164. В течение какого периода дисциплинарное взыскание считается действующим?

1. в течение двух недель с момента наложения взыскания
2. в течение одного месяца с момента наложения взыскания
3. в течение шести месяцев с момента наложения взыскания
4. в течение двенадцати месяцев с момента наложения взыскания

165. В каких пределах отвечает работник, причинивший вред имуществу работодателя в нетрезвом состоянии?

1. в пределах среднего заработка
2. в пределах трех должностных окладов
3. в пределах прямого действительного ущерба
4. в полном объеме, включая упущенную выгоду

166. Допускается ли привлечение работодателя к материальной ответственности за задержку заработной платы?

1. да
2. да, с согласия профсоюза
3. да, с согласия государственной инспекции труда
4. нет

167. Допускается ли увольнение по инициативе работодателя беременных женщин?

1. да
2. нет
3. да, с их согласия
4. да, с согласия выборного профсоюзного органа

168. Какова продолжительность перерыва для кормления ребенка, предоставляемого работающим женщинам, имеющим ребенка в

возрасте до 1,5 лет?

1. 20 минут
2. 30 минут
3. 1 час
4. 2 часа

169. Допускается ли заключение договора о полной материальной ответственности с лицами в возрасте до 18 лет?

1. да
1. нет
2. да, с их согласия;
3. да, с согласия выборного профсоюзного органа.

170. Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства:

1. не может превышать 4 часа в день и 16 часов в неделю;
2. не может превышать 6 часов в день и 24 часа в неделю;
3. не может превышать 6 часов в день и 16 часов в неделю у одного работодателя;
4. не может превышать 4 часа в день и 120 часов в год;

171. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее:

1. за 3 дня;
2. за 7 дней;
3. чем за пять рабочих дней
4. за 30 дней

172. Какая продолжительность испытательного срока может быть установлена при приеме на работу (по общему правилу)?

1. до 3 месяцев;
2. до 6 месяцев;
3. до 9 месяцев;
4. до 12 месяцев.

173. Требуется ли согласие работника при перемещении его в другое структурное подразделение в той же местности с сохранением прежних существенных условий труда?

1. да
2. да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами
3. да, но при условии согласия профсоюза
4. нет

174. За какой срок работник должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию (по общему правилу)?

1. за 2 месяца
2. за 2 недели
3. за 3 недели
4. за 3 дня

175. В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении работника в связи с сокращением штата (по общему правилу)?

1. в размере двухнедельного среднего заработка
2. в размере среднего месячного заработка
3. в размере среднего заработка за 2 месяца
4. в размере среднего заработка за 3 месяца

176. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?

1. 36 часов в неделю
2. 40 часов в неделю;
3. 46 часов в неделю
4. 50 часов в неделю

177. Какова предельно допустимая продолжительность сверхурочных работ в течение года?

1. 130 часов
2. 120 часов
3. 100 часов
4. 4 часа

178. Какова продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников в возрасте до 18 лет?

1. 28 календарных дней;
2. 31 календарный день;
3. 36 календарных дней;
4. 40 календарных дней.

179. Какова продолжительность дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера?

1. 14 календарных дней;
2. 16 календарных дней;
3. 24 календарных дня;
4. 30 календарных дней.

180. Как оплачивается работа в выходные и праздничные дни (по общему правилу)?

1. в размере, определяемом соглашением сторон;
2. не менее чем в полуторном размере;
3. не менее чем в двойном размере;
4. в тройном размере.

181. Как оплачивается работа в сверхурочное время (по общему правилу)?

1. в двойном размере;
2. в полуторном размере;
3. за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере;
4. в размере, установленном по соглашению сторон.

182. Является ли дисциплинарным взысканием перевод на другую работу за нарушение трудовой дисциплины?

1. да;
2. да, с согласия профсоюза;
3. да, с согласия государственной инспекции труда;
4. нет.

183. В каком порядке принимаются и изменяются правила внутреннего трудового распорядка?

1. на основании решения работодателя с учетом мнения профсоюза;
2. на собрании профсоюзной организации
3. на общем собрании работников
4. единоличным решением работодателя.

184. Заносится ли дисциплинарное взыскание в трудовую книжку?

1. да;
2. да, но при условии согласия профсоюза;
3. да, если это предусмотрено трудовым договором;
4. нет.

185. Допускается ли привлечение работодателя к материальной ответственности за незаконное отстранение работника от работы?

1. да;
2. да, с согласия профсоюза;
3. да, с согласия государственной инспекции труда;
4. нет.

186. Допускается ли привлечение работодателя к материальной ответственности за причинение работнику морального вреда в связи с незаконным увольнением?

1. да;
2. да, с согласия профсоюза;
3. да, с согласия государственной инспекции труда;
4. нет.

187. Допускается ли направление в командировку женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет?

1. да;
2. нет;
3. да, с их согласия;
4. да, с согласия выборного профсоюзного органа.

188. Допускается ли привлечение лиц в возрасте до 18 лет к работам в ночное время?

1. да;
2. нет;
3. да, с их согласия;
4. да, с согласия выборного профсоюзного органа.

189. Какова продолжительность рабочей недели, установленной для женщин, работающих в районах Крайнего Севера?

1. 36 часов в неделю
2. 40 часов в неделю
3. 48 часов в неделю
4. 30 часов в неделю

190. Как законодательство определяет понятие совместительства?

1. работа в две, три или четыре смены, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы;
2. особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
3. выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;
4. выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы во время выполнения основной работы.

191. В каком порядке рассматривается коллективный трудовой спор?

1. в суде;
2. самими сторонами с привлечением посредника, трудовых арбитров;
3. в прокуратуре;
4. в инспекции по труду.

192. Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:

1. беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет;
2. государственных служащих;
3. военнослужащих;
4. несовершеннолетних.

193. Трудовые договоры могут заключаться:

1. только на неопределенный срок;
2. как на определенный, так и на неопределенный срок;
3. сроком до 10 лет
4. сроком до 5 лет

194. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими признаками:

1. регулируется Постановлением Правительства РФ;
2. является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц;
3. при оплате устанавливается система льгот и надбавок;
4. оплачивается как за полное рабочее время.

195. Доплаты к заработной плате устанавливаются:

1. за профессиональное мастерство;
2. за совмещение должностей, профессий;
3. за работу в многосменном режиме;
4. за знание иностранного языка.

196. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

1. за 30 дней;
2. за 7 дней;
3. за 2 недели;
4. предварительного уведомления не требуется.

197. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя - это:

1. призыв или поступление на военную службу;
2. увольнение за прогул;
3. появление на работе в нетрезвом состоянии;
4. соглашение сторон;

198. Забастовка - это:

1. коллективная неявка на работу;
2. временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора;
3. отказ работников работать при невыплате заработной платы.
4. добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей

199. С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за рубежом, заключается трудовой договор на срок:

1. 1 год;
2. 3 года;
3. 5 лет.
4. 2 года;

200. При каких условиях забастовка признается незаконной:

1. если забастовка проводилась без руководства профсоюзной организации;
2. если забастовка была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных законом;
3. если забастовка проводилась без санкции соответствующих органов по труду.
4. если забастовка проводилась без разрешения работодателя

201. Изменение существенных условий труда - это:

1. повышение ответственности сторон за взятые на себя обязательства;
2. изменения в организации производства и труда;
3. поручение работнику работы на другом механизме или агрегате.
4. повышение производительности труда

202. Перевод на другую постоянную работу осуществляется:

1. с письменного согласия работника;
2. с устного согласия работника;
3. согласие работника не требуется.
4. по решению работодателя

203. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

1. прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);
2. работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;
3. работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
4. с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

204. Коллективный договор может быть:

1. односторонним;
2. двусторонним;
3. трехсторонним.
4. между работником и работодателем
5. многосторонними

205. Предмет трудового права составляют следующие отношения:

1. отношения по рассмотрению трудовых споров;
2. отношения по оплате сверхурочных работ;
3. отношения по трудоустройству;
4. отношения по выплате пенсий.

206. Субъектами трудового права являются:

1. государство;
2. Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
3. граждане РФ;
4. акционерные общества.

207. Какие из перечисленных лиц не могут быть признаны безработными:

1. лица, не трудоустроенные в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости;
2. лица, достигшие 20-летнего возраста;
3. лица, обучающиеся на заочном или вечернем отделениях;
4. лица, осужденные к лишению свободы;
5. лица, не достигшие 18-летнего возраста;

208. Правовое регулирование оплаты труда бывает:

1. гарантийным;
2. локальным;
3. министерским;
4. централизованным;
5. муниципальным

209. Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством:

1. объявление благодарности;
2. награждение почетной грамотой;
3. объявление общественной признательности;
4. выдача премии;

210. Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права:

1. постановления Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг;
2. указы Президента РФ;
3. распоряжения МИД РФ;
4. приказы Федеральной налоговой службы;

211. Подходящей считается работа, соответствующая признакам:

1. профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки;
2. правилам внутреннего трудового распорядка организации;
3. по состоянию здоровья;
4. транспортной доступности рабочего места;

212. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

1. 10 лет;
2. 12 лет;
3. 11 лет
4. 16 лет.

213. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается, компенсируется:

1. по договоренности сторон;
2. в двойном размере;
3. в полуторном размере;
4. предоставляется один день отдыха;

214. Дисциплинарное взыскание считается снятым, если:

1. со дня применения взыскания истекло 6 месяцев;
2. со дня применения взыскания истек 1 год;
3. если трудовой коллектив обсудил на общем собрании поведение работника.
4. со дня применения взыскания истекло 3 месяца

215. На работах с вредными условиями труда работникам предоставляются:

1. неполное рабочее время;
2. средства индивидуальной защиты
3. дополнительный отпуск без сохранения заработной платы
4. профилактическое питание

216. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

1. 20%;
2. 50%;
3. 25%;
4. 33%.

217. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями:

1. профсоюза;
2. государства;
3. работника.
4. работодателя

218. Из чего состоит система трудового права:

1. из законодательства по трудовому праву;
2. из сферы действия по кругу лиц;
3. из общей и особенной частей;
4. из принципов трудового права.

219. Из каких элементов состоит трудовое правоотношение:

1. субъектов;
2. объективной стороны;
3. объектов;
4. содержания (прав и обязанностей);

220. Какие виды пособий и помощи установлены для безработных:

1. единовременная помощь

2. пособие по безработице;
3. пособие по временной нетрудоспособности;
4. досрочное оформление пенсии.

221. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

1. трудовой договор
2. резюме
3. личное дело
4. трудовая книжка.

222. Обязан или имеет право работодатель устанавливать неполный рабочий день работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи?

1. по соглашению сторон
2. не обязан;
3. имеет право
4. обязан, если лицо осуществляет уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

223. Работа в сверхурочное время оплачивается, компенсируется:

1. по договоренности сторон;
2. в двойном размере;
3. 40% от часовой тарифной ставки;
4. два часа в полуторном размере, затем в двойном размере.

224. Полная материальная ответственность работника закрепляется:

1. устным соглашением
2. трудовым договором
3. письменным соглашением
4. приказом работодателя

225. Государственные инспекторы труда инспектируют:

1. только государственные предприятия, учреждения и организации;
2. только частные предприятия, учреждения, организации;
3. все предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности.
4. нет правильного ответа

226. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

1. в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
2. в 6-месячный срок;
3. в течение 1 года;

4. в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

227. Прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц - это:

1. призыв на военную службу или направление работника на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу
2. совершение виновных действий работником, непосредственно обсуживающим денежные или товарные ценности,
3. неоднократное неисполнение работником без уважительны причин трудовых обязанностей
4. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу

228. Документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, является:

1. трудовая книжка
2. трудовой договор;
3. приказ о приеме на работу
4. характеристика с места работы

229. Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права:

1. постановления Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг;
2. указы Президента РФ;
3. приказы Федеральной налоговой службы;
4. Трудовой кодекс РФ.

230. Какие из указанных правоотношений могут быть включены в систему правоотношений по трудовому праву:

1. правоотношения по разрешению трудовых споров;
2. правоотношения по оплате сверхурочных работ;
3. правоотношения по трудоустройству;
4. правоотношения по учету и распределению рабочего времени.

231. Для каких категорий лиц установлены дополнительные гарантии трудоустройства:

1. для лиц, работавших с вредными условиями труда;
2. для инвалидов;
3. для руководителей организаций;
4. для женщин, имеющих детей;

232. По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется так:

1. время с 21 часа до 5 часов
2. время с 22 часов до 6 часов

3. время с 23 часов до 7 часов
4. время с 20 часа до 8 часов

233. Выберите правильное определение соглашения:

1. соглашение - это трудовой договор;
2. соглашение - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между работниками и работодателем;
3. соглашение - это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;
4. соглашение - это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

234. Для всех категорий работников устанавливается испытательный срок?

1. да
2. нет
3. проверка квалификации работника по фактической работе, а не по предъявленным документам
4. отдельных категорий работников

235. При каких условиях допускается привлечение работников к сверхурочным работам:

1. при увеличении объемов производства;
2. при ликвидации аварии;
3. при необходимости срочного выполнения заказа;
4. при ликвидации стихийных бедствий;

236. Укажите виды обеспечения по обязательному социальному страхованию работника:

1. пособие по временной нетрудоспособности;
2. оплата расходов на коммунальные услуги;
3. ежемесячная страховая выплата;
4. выплата дополнительных расходов;

237. На какие из перечисленных категорий лиц распространяется действие трудового законодательства:

1. на лиц, работающих по договорам гражданско - правового характера;
2. на членов советов директоров организаций;
3. на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
4. на лиц, заключивших трудовой договор с индивидуальным предпринимателем.

238. Виды соглашений, предусмотренные трудовым законодательством:

1. отраслевые
2. территориальные
3. генеральные;
4. региональные.
5. локальные
6. муниципальные

239. При приеме на работу испытательный срок не должен превышать:

1. 12 месяцев;
2. 14 месяцев;
3. 3 месяцев
4. 1 месяца

240. Какие виды отпусков предусмотрены трудовым законодательством:

1. по семейным обстоятельствам;
2. ежегодный;
3. гарантийный;
4. льготный.

241. Какие из перечисленных представителей являются органами социального партнерства на федеральном уровне:

1. Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг;
2. Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
3. Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений.
4. Профессиональные союзы

242. Какие из перечисленных условий являются существенными при заключении трудового договора:

1. социальные льготы;
2. место работы;
3. трудовая функция;
4. испытательный срок;
5. условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой тайны

243. Прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон - это:

1. призыв или поступление на военную службу;
2. отсутствие на работе более 4 месяцев;
3. появление на работе в нетрезвом состоянии;
4. соглашение сторон

244. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться:

1. на определенный срок;
2. на неопределенный срок;

3. необходимость заключения подобного договора нормативно никак не регламентирована.
4. по соглашению сторон

245. Какие из перечисленных условий являются дополнительными при заключении трудового договора:

1. рабочее время и время отдыха
2. место работы
3. условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой тайны
4. испытательный срок
5. трудовая функция

246. Отпуск без сохранения зарплаты предоставляется по следующим обстоятельствам:

1. за работу с ненормированным рабочим днем;
2. за работу с вредными условиями труда;
3. по семейным обстоятельствам;
4. за длительный стаж работы;

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

1. в течение 3 месяцев;
2. в течение 1 месяца;
3. в течение 10 дней;
4. немедленно.

248. Временной считается работа:

1. до 6 месяцев;
2. до 1 года;
3. до 2 месяцев;
4. до 1 месяца.

249. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

1. 24 календарных дня;
2. 26 календарных дней;
3. 28 календарных дней;
4. 30 календарных дней.

250. За какой период времени незаконно уволенному работнику работодатель обязан оплатить период вынужденного прогула:

1. не более чем за 1 год;
2. за все время;
3. не более чем за 3 года.
4. не более чем за 2 года

251. Сезонной считается работа:

1. до 6 месяцев;
2. до 1 года;
3. до 2 месяцев;
4. до 1 месяца.

252. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

1. 11 месяцев непрерывной работы;
2. 6 месяцев непрерывной работы;
3. 2 месяцев непрерывной работы.
4. 4 месяца непрерывной работы.

253. Из кого формируется примирительная комиссия:

1. из представителей работодателя;
2. из представителей профсоюзных органов;
3. из представителей работников и работодателя на равноправной основе.
4. из представителей работников

254. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

1. обжалование решения КТС;
2. если решение КТС противоречит законодательству;
3. возмещение материального ущерба работнику;
4. незаконное увольнение;

255. Срочный трудовой договор заключается на срок:

1. не более 5 лет;
2. не более 3 лет;
3. не более 7 лет;
4. не более 1 года.

256. Служба охраны труда создается в организации с численностью:

1. более 50 человек;
2. более 100 человек;
3. более 1000 человек;
4. более 10 человек.

257. В каких случаях работодатель в праве отстранить работника от работы:

1. если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
2. если работник не прошел обязательный медицинский осмотр;
3. если работник не представил о себе сведений личного характера
4. если работник опоздал на работу более чем на два часа

258. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

1. примирительная комиссия;
2. суд общей юрисдикции;
3. профсоюз;
4. комиссия по трудовым спорам;
5. арбитражный суд.

259. Дисциплинарное взыскание может применяться:

1. не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка;
2. не позднее 6 месяцев со дня составления акта о совершении проступка;
3. не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка.
4. не позднее 3 месяца со дня обнаружения проступка

260. Дисциплинарное взыскание действует:

1. в течение одного года
2. в течение 6 месяцев
3. в течение 4 месяцев
4. в течение 2 месяцев

261. При каких условиях наступает материальная ответственность работодателя перед работником

1. незаконное лишение работника возможности трудиться
2. причинение ущерба имуществу работника
3. задержка выплаты работнику заработной платы и других выплат, причитающихся работнику
4. при совершении противоправного действия

262. Коллективный договор заключается:

1. на срок до 3 лет;
2. срок оговаривается при его заключении;
3. на срок до 1 года.
4. на срок до 2 лет;

263. В содержание тарифной системы входят:

1. тарифные разрядки;
2. районные коэффициенты;
3. тарифные таблицы;
4. тарифные сетки;

264. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

1. инвалидов
2. беременной женщины;

3. одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет
4. лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

265. Привлечение работников к работе в ночное время возможно только с их письменного согласия

1. инвалиды
2. работники, имеющие детей-инвалидов;
3. опекуны детей в возрасте до пяти лет.
4. женщины, имеющие детей до 14 лет

266. Не могут быть привлечены к сверхурочной работе:

1. беременные женщины;
2. работники в возрасте до 18 лет;
3. работники в период действия ученического договора;
4. женщины, имеющие детей до 12 лет

267. Какие из перечисленных документов должны предоставлять граждане для постановки на учет в качестве безработного:

1. трудовой книжки или документов, их заменяющих документов, удостоверяющих профессиональную квалификацию,
2. справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы
3. характеристику с последнего места работы
4. выписку из домовой книги.

268. Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть:

1. органы местного самоуправления;
2. служба по урегулированию конфликтов;
3. профессиональные союзы.

269. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

1. за 30 дней;
2. за 7 дней;
3. за 2 недели;
4. предварительного уведомления не требуется.

270. Какие из перечисленных видов взысканий за нарушение трудовой дисциплины предусмотрены трудовым законодательством:

1. строгий выговор;
2. понижение в должности;
3. перевод на нижеоплачиваемую работу;
4. выговор

271. Обязан ли работодатель потребовать у работника, нарушившего дисциплину, письменное объяснение:

1. да, объяснение в письменной форме
2. нет
3. да
4. не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания

272. Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:

1. имеющих длительный стаж работы в организации;
2. беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет;
3. государственных служащих;
4. инвалидов;
5. военнослужащих;
6. несовершеннолетних.

273. Каков максимальный срок испытания для руководителей организации (предприятий)

1. 1 месяц
2. 3 месяца
3. 6 месяцев
4. 9 месяцев

274. Что из перечисленного не требует письменного согласия работника?

1. перевод на другую постоянную работу в той же организации
2. перевод на постоянную работу в другую организацию
3. перевод на постоянную работу в другую местность вместе с организацией
4. временный перевод сотрудника сроком до одного месяца

275. Укажите максимальный срок временного перевода на другую работу без согласия работника:

1. до 1 месяца
2. до 2 месяцев
3. до 3 месяцев
4. до 6 месяцев

276. Какой день считается днем увольнения?

1. день издания приказа об увольнении
2. день ознакомления работника с приказом об увольнении
3. последний день работы
4. день окончательного расчета с работником

277. За какой срок работник, выдержавший испытание, должен предупредить работодателя о своем предстоящем увольнении по собственному желанию?

1. за 3 дня
2. за неделю
3. за 2 недели
4. за 1 месяц

278. Укажите установленные законом временные рамки перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня?

1. не менее 30 мин. и не более 2 часов
2. не более 60 мин.
3. 120 минут
4. 150 минут

279. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требует их прекращения, действие этого договора считается:

1. прекращенным
2. продленным на неопределенный срок
3. возобновленным
4. все ответы верны

280. Срок испытания обычно составляет:

1. от 2 до 3 месяцев
2. от 2 до 4 недель
3. от 4 до 5 месяцев
4. от 3 до 6 месяцев

281. Выполнение работником, помимо своей основной деятельности, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное время – это:

1. совместительство
2. совмещение профессий
3. совмещение должностей
4. это не законно

282. Прекращение трудового договора по инициативе одной из сторон или третьей стороны, требующей расторжения трудового правоотношения – это:

1. увольнение с работы
2. расторжение трудового договора
3. прекращение трудового договора
4. ни один из вариантов не верен

283. Проголум считается отсутствие на работе не только в течение всего рабочего дня, но и более ... часов в течении рабочего дня непрерывно или суммарно.

1. двух

2. трех
3. четырех
3. пяти

284. Третьей стороной, требующей прекращения трудового договора, является:

1. правительство
2. руководитель
3. работник
4. суд

285. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

1. от 20 до 30 ч\н
2. от 13 до 34 ч\н
3. от 24 до 36 ч\н
4. от 26 до 28 ч\н

286. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 14 до 16 лет составляет:

1. 20 часов
2. 21 час
3. 24 часа
4. 26 часов

287. Работы сверх установленной продолжительности рабочего дня – это:

1. сверхурочные работы
2. ненормированный рабочий день
3. досуг
4. личное время

288. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до:

1. 3 календарных дней;
2. 5 календарных дней;
3. 1 недели;
4. 10 календарных дней.

289. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время:

1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе;
2. болезни работника;

3. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста
4. *нет правильного ответа*

290. В рабочее время не включается:

1. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет;
2. перерыв для отдыха и питания;
3. междусменный перерыв.
4. нет правильного ответа

291. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней:

1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя;
2. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;
3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску.
4. работникам выходной день заменяют денежной компенсацией

292. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается:

1. трудовым договором;
2. коллективным договором;
3. правилами внутреннего трудового распорядка
4. трудовым и коллективным договором

293. Основание возникновения трудового правоотношения:

1. заключение трудового договора;
2. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе;
3. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора.
4. фактическое допущение к работе работника

294. Предметом трудового договора является:

1. заработная плата
2. результат работы
3. живой труд
4. средства производства

295. Правовой статус гражданина и правовой статус работника:

1. не имеют ничего общего
2. первый возникает раньше
3. второй возникает раньше
4. возникают одновременно

296. Юридическое лицо становится субъектом трудового права с момента:

1. государственной регистрации
2. возникновения гражданской правосубъектности
3. принятия первого работника
4. принятия устава

297. Граждане РФ, проживающие вне ее территории:

1. не могут состоять в российских профсоюзах
2. могут состоять в российских профсоюзах
3. могут состоять в российских профсоюзах, если профсоюз зарегистрирован в Министерстве Юстиции РФ
4. не могут состоять в российских профсоюзах, если против этого возражают органы государственной власти страны проживания

298. Правоспособность профсоюза как юридического лица возникает с момента:

1. государственной разрешительной регистрации
2. включения в реестр профессиональных объединений
3. утверждения Устава
4. уплаты регистрационного сбора

299. Что из перечисленного не является принципом социального партнерства?

1. ответственность сторон
2. реальность принимаемых на себя обязательств
3. подконтрольность и поднадзорность
4. контроль за выполнением принятых соглашений и коллективных договоров

300. Содержание и структура коллективного договора определяются:

1. сторонами
2. рекомендациями федеральной инспекции труда
3. положениями трехсторонних соглашений
4. рекомендациями МОТ

301. Участниками (субъектами) трудовых отношений выступают:

1. работник и работодатель
2. физическое и юридическое лица
3. прокуратура и работник
4. нет правильного ответа

302. Какие отношения складываются в связи с рассмотрением трудовых споров, возникающих между сторонами трудовых правоотношений?

1. трудовые
2. неформатные

3. процессуально - трудовые
4. нетрудовые

303. Совокупность приемов и способов регулирования соответствующих общественных отношений – это ... трудового права

1. объект
2. субъект
3. метод
4. задача

304. Трудовое право следует отграничивать от смежных отраслей права (гражданского, аграрного, права социального обеспечения) по его:

1. объекту и субъекту
2. предмету и методу
3. методам и задачам
4. предмету и субъекту

305. На основе норм какого права рассматриваются индивидуальные трудовые споры?

1. гражданско - трудового
2. гражданско-процессуального
3. процессуально - трудового
4. судебного

306. По юридической силе, нормативные акты трудового права подразделяются на:

1. Конституция РФ
2. законы и подзаконные нормативные акты
3. трудовая книжка и постановления
4. постановления и нормативные распоряжения

307. Какие нормативные акты принимаются в объединениях, на предприятиях, в учреждениях, организациях для регулирования своих внутренних вопросов, связанных с процессом труда?

1. глобальные
2. локальные
3. трудовые
4. нет верного ответа

7. Темы эссе по дисциплине «Трудовое право»

1. Первые законодательные ограничения использования труда детей и женщин как первоисточник трудового права России.
2. Эволюция правового регулирования трудовых отношений.
3. Нравственные (этические) начала трудового права.

4. Современное трудовое право как учебная дисциплина, отрасль права и науки.
5. Тенденции развития трудового права.
6. Значение функций трудового права.
7. Особенности предмета отрасли трудового права.
8. Отграничение предмета трудового права от предмета смежных отраслей права.
9. Метод правового регулирования трудовых отношений, его особенности.
10. Понятийный аппарат трудового права.
11. Трудовое право в системе российского права.
12. Соотношение трудового права с иными отраслями российского права.
13. Проблема соотношения трудового и гражданского права.
14. Понятие и значение принципов трудового права.
15. Нормативное закрепление принципов в трудовом законодательстве.
16. Принцип свободы труда и его содержание в трудовом праве России.
17. Проблема права на труд как принципа правового регулирования.
18. Правовое запрещение принудительного труда в России: история и современность.
19. Принцип запрета дискриминации в трудовых отношениях.
20. Деловые качества работника.
21. Принцип единства и дифференциации трудовых отношений.
22. Особенности источников трудового права России.
23. Конституция РФ в системе источников трудового права.
24. Влияние положений Конституции РФ на развитие трудового законодательства.
25. Международно-правовые акты о труде как источники трудового права.
26. Значение конвенций, рекомендаций МОТ ООН, актов СНГ, международных договоров.
27. Единство и дифференциация законодательства о труде.
28. Общая характеристика регионального законодательства о труде (любой субъект РФ на выбор).
29. Значение локальных нормативных актов в регулирование социально-трудовых отношений.
30. Трудовой договор, обычай, судебная практика в системе источников трудового права (любой из них на выбор).
31. Работник как субъект трудового правоотношения.
32. Право на заключение трудового договора и его юридическое значение.
33. Работодатель как субъект трудового права.
34. Классификация работодателей по российскому законодательству.
35. Профессиональные союзы как специальный субъект трудового права.
36. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде как особые субъекты трудового права.
37. Соотношение понятия «трудовое правоотношение» с понятиями «трудовое отношение» и «трудовой договор».
38. Имущественные и организационные элементы трудовых отношений.

39. Разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений.
40. Процедурно-процессуальные правоотношения в сфере труда.
41. История становления и развития коллективного договора как института трудового права.
42. Стороны и органы социального партнерства. Проблемы взаимоотношений.
43. Коллективный договор. Проблемы заключения и содержания.
44. Проблемы ответственности сторон социального партнерства.
45. Международно-правовой опыт социального партнерства в сфере труда.
46. Экономическое и правовое понятие занятости.
47. Государственная служба занятости: проблемы правового регулирования.
48. Правовой статус безработного.
49. Понятие и значение общественных работ.
50. Обучение и переобучение безработных граждан.
51. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
52. Гарантии при заключении трудового договора.
53. Испытание при приеме на работу, его значение и последствия.
54. Отличие перевода на другую работу от перемещения.
55. Перевод на другую работу по медицинским показаниям.
56. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации (анализ ст. 75 ТК РФ).
57. Отстранение от работы (анализ ст. 76 ТК РФ).
58. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
59. Гарантии при прекращении трудового договора по инициативе работодателя.
60. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
61. Проблемы ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
62. Особые режимы рабочего времени.
63. Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.
64. Гарантии работникам при использовании отпуска.
65. Методы правового регулирования оплаты труда.
66. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
67. Реформирование системы оплаты труда работников бюджетной сферы.
68. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы.
69. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.
70. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки.
71. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.

72. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
73. Специальная дисциплинарная ответственность (дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников).
74. Поощрения за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.
75. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников по трудовому праву Российской Федерации.
76. Обеспечение прав работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
77. Ученический договор. Проблемы практического применения.
78. Обеспечение прав работников по охране труда.
79. Специальные правила по охране труда лиц, нуждающихся в особой правовой защите: женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью, работников занятых на работах с вредными условиями (на выбор любая категория).
80. Общественный контроль и его необходимость за соблюдением законодательства об охране труда.
81. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда. Проблемы привлечения.
82. Понятие и значение материальной ответственности по нормам трудового права.
83. Материальная ответственность руководителя организации.
84. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства.
85. Защита трудовых прав Федеральной инспекцией труда.
86. Влияние Международной Организации Труда на правовую охрану трудовых прав работников.
87. Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
88. Исполнение решения КТС. Проблемные аспекты.
89. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
90. Особенности исполнения решения суда по индивидуальному трудовому спору.
91. Предупреждение коллективных трудовых споров.
92. Ограничение права на забастовку.
93. Незаконные забастовки.
94. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
95. Дифференциация правового регулирования труда.
96. Отличие дифференциации от дискриминации.
97. Особенности и проблемы правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
98. Особенности и проблемы правового регулирования труда надомников.
99. Особенности и проблемы правового регулирования труда педагогических работников.
100. Особенности и проблемы правового регулирования труда работников религиозных организаций.

101. Особенности и проблемы правового регулирования труда спортсменов и тренеров.
102. Особенности и проблемы правового регулирования труда медицинских работников.
103. Особенности и проблемы правового регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.
104. Особенности и проблемы правового регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью.
105. Особенности и проблемы правового регулирования труда иностранных граждан в России.