

ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОТКРЫТЫЙ КОЛЛЕДЖ»



МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ  
ОТКРЫТЫЙ КОЛЛЕДЖ

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

учебной дисциплины

### **МДК.01.02 ТРУДОВОЕ ПРАВО**

по специальности 40.02.04 Юриспруденция

*шифр и название профессии/специальности*

**Форма обучения – очная**

Москва – 2025 г.

Фонд оценочных средств учебной дисциплины МДК.01.02 ТРУДОВОЕ ПРАВО разработан на основе:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями 2022 года;
- Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования (приказ Министерства просвещения Российской Федерации от «17» мая 2012 года № 413 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования, с изменениями и дополнениями на основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации от «12» августа 2022 года № 732 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования», зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от «12» сентября 2022 г. № 70034).

С учетом:

- Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от «18» мая 2023 года № 371 «Об утверждении федеральной образовательной программы среднего общего образования».
- Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от «30» сентября 2022 г № 874 «Об утверждении Порядка разработки и утверждения федеральных основных общеобразовательных программ» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от «2» ноября 2022 г, регистрационный № 70809).
- Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 08.04.2021 года № 153 (ред. от 09.08.2022) «Об утверждении Порядка разработки примерных основных образовательных программ среднего профессионального образования, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ среднего профессионального образования»;
- Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24.08.2022 года № 762 (ред. от 20.12.2022) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;
- Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.04 Юриспруденция, утвержденного приказом Минпросвещения России от 27.10.2023 № 798.

Организация-разработчик: Частное профессиональное образовательное учреждение «Московский городской открытый колледж»

Разработчики:

Губаницева Анна Александровна, преподаватель

Ф.И.О., ученая степень, звание, должность

# I ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

## 1. Область применения

Комплект фондов оценочных средств (ФОС) предназначен для проверки результатов освоения учебной дисциплины МДК.01.02 Трудовое право, входящей в состав в состав профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы ПМ.01 Правоприменительная деятельность по специальности 40.02.04 Юриспруденция.

## 2. Объекты оценивания – результаты освоения учебной дисциплины

Комплект ФОС позволяет оценить овладение обучающимися следующих компетенций:

- ОК 1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес
- ОК 2 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество
- ОК 3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
- ОК 4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
- ОК 5 Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности
- ОК 6 Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями
- ОК 8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
- ОК 9 Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы
  
- ЛР 13 Демонстрирующий сформированность патриотического сознания, чувства верности своему Отечеству
- ЛР 14 Проявляющий чувство уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, историческим символам и памятникам Отечества
- ЛР 15 Демонстрирующий осознанная активная позиция по отношению к общественно-политическим событиям прошлого и настоящего на основе осознания и осмысления истории, духовных ценностей и достижений нашей страны
- ЛР 16 Проявляющий чувство бережного отношения к чужой уникальности, уважения к этнокультурным и религиозным правам человека
- ЛР 17 Демонстрирующий сформированность эстетического мышления, художественного вкуса, способности решать с помощью искусства новые социальные задачи
- ЛР 18 Проявляющий сформированность нравственного выбора общечеловеческих ценностей
- ЛР 19 Проявляющий чувство интернационализма и уважения к национальному достоинству
  
- ЛР 20 Демонстрирующий осознанный выбор профессионального развития, отношения к профессиональной деятельности как возможности участия в решении общественных и общенациональных задач
- ПК 1.1 Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты
- ПК 1.2 Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты

- ПК 1.3 Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной помощи
- ПК 1.4 Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии
- ПК 2.2 Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии

### **3. Формы контроля и оценки результатов освоения учебной дисциплины**

Контроль и оценка результатов освоения – это выявление, измерение и оценивание знаний, умений в рамках освоения учебной дисциплины.

В соответствии с учебным планом по специальности 40.02.04 Юриспруденция, рабочей программой учебной дисциплины МДК.01.02 Трудовое право предусматривается текущий и промежуточный контроль результатов освоения.

Текущий контроль успеваемости представляет собой проверку усвоения учебного материала, регулярно осуществляемую на протяжении курса обучения.

Во время проведения учебных занятий используются следующие формы текущего контроля – устный опрос, тестирование, решение практических задач, подготовка юридического заключения, доклад.

Самостоятельная подготовка обучающихся по учебной дисциплине предполагает следующие виды и формы работы:

- Систематическая проработка конспектов занятий, учебной литературы.
- Самостоятельное изучение материала и конспектирование лекций по учебной литературе.
- Написание и защита доклада; подготовка к сообщению или беседе на занятии по заданной преподавателем теме.
- Работа со справочной литературой.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

## **II ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ МДК.01.02 ТРУДОВОЕ ПРАВО**

### **2.1. Спецификация экзамена по дисциплине МДК.01.02 Трудовое право**

Назначение экзамена – оценить уровень подготовки обучающихся по учебной дисциплине МДК.01.02 Трудовое право с целью установления их готовности к дальнейшему усвоению основной профессиональной образовательной программы по специальности 40.02.04 Юриспруденция.

Содержание экзамена определяется в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальности 40.02.04 Юриспруденция, утвержденного приказом Минпросвещения России от 27.10.2023 № 798, рабочей программой профессионального модуля ПМ.01 Правоприменительная деятельность.

### **2.2. Система оценивания отдельных заданий (вопросов) и экзамена**

Текущий контроль знаний предусматривает систематическую проверку качества знаний и умений обучающихся по дисциплине.

Оценка «5» (отлично) выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокое и полное знание содержания учебного материала, владение понятийным аппаратом, умение связывать теорию с практикой, высказывать и обосновывать свои суждения, грамотно и логично излагать ответ в устной или в письменной форме.

Оценка «4» (хорошо) выставляется, если обучающийся продемонстрировал освоение учебного материала в полном объеме, владение понятийным аппаратом, способность ориентироваться в изученном материале, грамотно и логично излагать ответ, но прослеживаются отдельные неточности в содержании и форме ответа.

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, не может доказательно обосновать свои суждения.

Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется, если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Экзамен оценивается по пяти бальной шкале:

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; научно-понятийным аппаратом; за умение практически применять теоретические знания, качественно выполнять все виды лабораторных и практических работ, высказывать и обосновывать свои суждения. Оценка «5» (отлично) предполагает грамотное и логичное изложение ответа (в устной или письменной форме) на практико-ориентированные вопросы; обоснование собственного высказывания с точки

зрения известных теоретических положений.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ (в устной или письменной форме), но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания по междисциплинарным курсам, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

Рекомендации по подготовке к экзамену:

### **Основные электронные издания**

1. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / Р.А. Курбанов [и др.]; под общей редакцией Р. А. Курбанова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2024. - 328 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-19514-9. - Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/556570> .

2. Чаннов С. Е. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 474 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-16472-5. - Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/531135>.

3. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 432 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-15473-3. - Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/511861>.

4. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / Р. А. Курбанов [и др.]; под общей редакцией Р. А. Курбанова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2024. - 328 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-19514-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/556570>.

5. Рыженков, А. Я. Трудовое право: учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Я. Рыженков, С. А. Шаронов. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2024. - 252 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-18852-3. - Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/551814> .

## Дополнительные источники

1. Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации [Текст]: Нормат.-правов. журн. / Учредитель “Мин. труда и соц. развития РФ”.- М.: НП Редакция журн. “Бюл. тр. и соц. законодательства РФ”.- Ежемес.
2. Российская газета: ежедн. эконом. и делов. газета / [учредитель: Правительство РФ]. - М.: ЗАО “Инф. изд. концерн “Рос. газ.” - Ежедн.
3. Собрание законодательства Российской Федерации: офиц. издание / [учредитель: Администрация Президента РФ]. - М.: Юрид. лит. - Ежедн.
4. Юрист: науч.-практ. журн. / [учредитель: Рос. союз юристов РФ; Рос. акад. юрид. наук]. - М.: Изд. группа “Юрист”. - Ежемес.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - №1 (ч.1). - Ст.3.
6. Об исполнительном производстве: Федеральный закон от 02.10.2007 №229-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. - 2007. - №41. - Ст.4849.
7. Об объединениях работодателей: Федеральный закон от 27.11.2002 №156-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ.- 2002.- №48.- Ст.4741.
8. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 №115-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ.-2011.-№1.-Ст.50.
9. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ.- 1998.-№31.-Ст.3803.
10. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ.- 1996.- №3.- Ст.148.
11. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях: Закон РФ от 19.02.1993 №4520-1 (с изменениями и дополнениями) // Ведомости СНД и ВС РФ.-1993.- №16.- Ст.551.
12. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ.- 1996.- №17.- Ст.1915.
13. О регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан, требованиях к подбору подходящей работы, внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2020 г. N460, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 02.11.2021 N1909 // Собрание законодательства РФ.-2021.- N46.- Ст.7707.

14. Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 24.07.2021 N1250 // Собрание законодательства РФ.-2021.- N 31.-Ст.5916.

15. Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 N1230 (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ.-2021.- N 30.- Ст.5804.

16. Об особенностях направления работников в служебные командировки: Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N749 (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ.-2008.- N 42.-Ст.4821.

17. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время: Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N554 // Собрание законодательства РФ.-2008.- N 30 (ч. 2).- Ст.3640.

18. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N1 // Бюллетень Верховного Суда РФ.-2014.- №4.

19. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N52 (с изменениями и дополнениями) // Бюллетень Верховного Суда РФ.- 2007.-№1.

20. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N2 (с изменениями и дополнениями) // Бюллетень Верховного Суда РФ.- 2004.-N6.

**Контрольно-оценочные средства по дисциплине  
МДК.01.02 Трудовое право  
по специальности 40.02.04 Юриспруденция**

**2.2.1 Тестовые задания**

*Тема. Рабочее время и время отдыха*

Вопрос 1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, .....

Вопрос 2. Нормальная продолжительность рабочего времени:

- a. составляет 40 часов в неделю;
- b. определяется соглашением сторон, и поэтому может быть менее 40 часов в неделю;
- c. не может превышать 40 часов в неделю;
- d. определяется локальным нормативным актом.

Вопрос 3. Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- 1) для работников в возрасте пятнадцати лет
  - a. не более 12 в неделю
  - b. не более 20 в неделю
  - c. не более 24 часов в неделю;
- 2) для работников, являющихся инвалидами:
  - a. I группы не более 30 часов в неделю;
  - b. II группы не более 35 часов в неделю;
  - c. III группы более 36 в неделю.

Вопрос 4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- a. работника, совмещающего труд с обучением в образовательном учреждении среднего, высшего профессионального образования;
- b. беременной женщины;
- c. работника моложе восемнадцати лет;
- d. одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- e. работника, являющегося совместителем;
- f. работника, являющегося пенсионером по возрасту;
- g. работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Вопрос 5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- a. для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 4 часов;
- b. для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 6 часов;
- c. для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа;
- d. для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часов.

Вопрос 6. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- a. при 36-часовой рабочей неделе – 7 часов;
- b. при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Вопрос 7. К работе в ночное время не допускаются:

- a. работники моложе 18 лет;
- b. работники, являющиеся пенсионерами по возрасту;
- c. беременные женщины;
- d. работники, совмещающие работу с обучением;
- e. женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- f. инвалиды.

Вопрос 8. Работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени является:

- a. сверхурочная работа;
- b. работа по совместительству;
- c. работа в ночное время;
- d. работа в нерабочие праздничные дни;
- e. работа на условиях ненормированного рабочего дня.

Вопрос 9. Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- a. при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- b. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- c. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Вопрос 10. Законодателем установлена норма сверхурочных работ в год. Она составляет 120 часов. Эта норма должна применяться в отношении сверхурочных работ, производимых:

- a. без согласия работника;
- b. с согласия работника;
- c. как без согласия работника, так и с согласия работника.

Вопрос 11. Работа с ненормированным рабочим днем – особый режим работы, в соответствии с которым работники по распоряжению работодателя привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Привлечение к работе осуществляется:

- a. с согласия работника;
- b. в пределах определенной нормы часов;
- c. в случаях, предусмотренных законодателем;
- d. при наличии медицинского заключения о возможности работать за пределами нормального рабочего времени;
- e. пределами нормального рабочего времени;
- f. без согласия работника.

*Тема. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников*

Вопрос 1. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения:

- a. трудового договора;
- b. гражданского договора;
- c. ученического договора;
- d. дополнительного договора.

Вопрос 2. Право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение имеет(ют):

- a. любой работодатель, имеющий лицензию на право осуществления образовательной деятельности;
- b. только работодатель – юридическое лицо (организация);
- c. работодатель, за исключением работодателя физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;
- d. любой работодатель.

Вопрос 3. Ученические отношения \_\_\_\_\_ трудовым отношениям:

- a. предшествуют и сопутствуют;
- b. предшествуют;
- c. сопутствуют;
- d. сменяют;
- e. заменяют.

Вопрос 4. Нормы гл. 26 ТК РФ, посвященной гарантиям и компенсациям работникам, совмещающим работу с обучением, представляет собой \_\_\_\_\_ нормы:

- a. общие;
- b. особенные;
- c. специальные;
- d. дополнительные.

Вопрос 5. Нормы, регулирующие порядок подготовки кадров и повышение квалификации, относятся к \_\_\_\_\_ части отрасли трудового права:

- a. специальной;
- b. особенной;
- c. общей.

Вопрос 6. В период действия ученического договора ученики могут привлекаться:

- a. к сверхурочным работам;
- b. командировкам;
- c. работам в выходные дни.

Вопрос 7. Ученикам в период ученичества выплачивается:

- a. стипендия;
- b. заработная плата;
- c. вознаграждение.

Вопрос 8. В соответствии со ст. 197 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В перечне необходимых профессий и специальностей, определенных работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, указана профессия, которую хотел бы получить работник организации. Направление этого работника на обучение производится по предложению:

- a. работодателя;
- b. работника;
- c. представительного органа работников.

Вопрос 9. Профессиональная подготовка организуется с целью:

- a. получения новых, дополнительных знаний по основной профессии;
- b. углубления профессиональных знаний и навыков;
- c. обновления теоретических и практических знаний;
- d. освоения новой профессии;
- e. первоначального профессионального обучения.

Вопрос 10. Стажировка проводится с целью:

- a. совершенствования профессиональных и экономических знаний, умений, навыков;

- b. изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организационных навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности;
- c. формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений, навыков;
- d. повышения квалификации специалистов.

*Тема. Охрана труда. Защита трудовых прав работников.*

Вопрос 1. Специальные нормативные правовые акты, содержащие нормы о расследовании несчастных случаев на производстве, содержатся в:

- a. Законе РФ «О занятости населения в РФ»;
- b. Федеральном законе «О производственных кооперативах»;
- c. Законе РФ «Об образовании»;
- d. Федеральном законе «Об объединениях работодателей»;
- e. Постановлении Правительства РФ «О федеральной инспекции труда»;
- f. Постановлении Правительства РФ «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта».

Вопрос 2. Статья 227 Трудового кодекса РФ, устанавливающая порядок расследования несчастных случаев на производстве, представляет собой:

- a. норму-принцип;
- b. норму-дефиницию;
- c. норму-льготу.

Вопрос 3. Статья 228 Трудового кодекса РФ, содержащая обязанности работодателя при несчастном случае на производстве, представляет собой:

- a. норму-принцип;
- b. норму-дефиницию;
- c. норму-приспособление;
- d. норму-изъятие.

Вопрос 4. Статья 230 Трудового кодекса РФ, закрепляющая, что руководитель организации обязан в трехдневный срок после утверждения акта выдать экземпляр пострадавшим лицам, представляет собой:

- a. норму-приспособление;
- b. норму-изъятие;
- c. норму-льготу;
- d. норму-принцип;
- e. норму-дефиницию.

Вопрос 5. Понятия «несчастный случай на производстве» и «бытовая травма» соотносятся как:

- a. разные понятия;
- b. понятия урегулированы разными отраслями;
- c. понятия, которые урегулированы специальными нормами ТК РФ.

Вопрос 6. В расследовании несчастного случая у работодателя – физического лица принимают участие:

- a. работодатель;
- b. представитель работодателя;
- c. пострадавший;
- d. доверенное лицо пострадавшего;
- e. государственный инспектор труда;
- f. специалист по охране труда.

Вопрос 7. Несчастный случай на производстве регистрируется работодателем:

- a. в государственной инспекции труда;
- b. исполнительном органе государственной власти субъекта РФ;
- c. территориальном объединении профсоюзов;
- d. журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

### *Тема. Трудовые споры*

Вопрос 1. Комиссия по трудовым спорам организации решает споры по вопросам:

- a. об установлении норм труда, должностных окладов и тарифных ставок;
- b. о законности применения дисциплинарных взысканий;
- c. о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- d. о восстановлении работника на работе в результате незаконного увольнения.

Вопрос 2. Исковыми являются трудовые споры, которые возникают в связи с:

- a. установлением и изменением условий труда;
- b. применением нормативных актов, соглашения и трудового договора;
- c. установлением новых условий труда и быта;
- d. изменениями действующих условий труда.

Вопрос 3. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о восстановлении на работе в:

- a. течение одного года после незаконного увольнения;
- b. течение одного месяца со дня выдачи трудовой книжки;
- c. течение трех месяцев со дня выдачи трудовой книжки;
- d. срок не более 3-х месяцев со дня вручения копии приказа об увольнении.

Вопрос 4. Органом, участвующим в рассмотрении трудового спора, является:

- a. прокуратура;
- b. мировой суд;
- c. трудовой арбитраж;
- d. районный суд;

е. мировой суд.

Вопрос 5. В КТС за рассмотрением индивидуального трудового спора вправе обратиться:

- а. работодатель;
- б. работник;
- с. прокурор;
- д. профессиональный союз, защищающий интересы работника.

Вопрос 6. Является ли КТС обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров:

- а. да;
- б. нет.

Вопрос 7. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны направить в комиссию своих представителей в течение:

- а. 10 календарных дней;
- б. 7 календарных дней;
- с. 10 рабочих дней;
- д. 10 дней.

Вопрос 8. КТС образуется:

- а. у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- б. в религиозных организациях;
- с. в структурных подразделениях организации.

Вопрос 9. Индивидуальный трудовой спор рассматривается:

- а. КТС;
- б. мировым судом;
- с. районным судом;
- д. вышестоящим в порядке подчиненности органом;
- е. правовым профсоюзным инспектором;
- ф. государственным инспектором труда;
- г. примирительной комиссией;
- h. руководителем организации.

Вопрос 10. КТС образуется по инициативе:

- а. представительного органа работников;
- б. выборного органа первичной профсоюзной организации;
- с. руководителя организации;
- д. работника, у которого возник конфликт с работодателем;
- е. заместителя руководителя организации;
- ф. работодателя – физического лица.

### **Критерии оценки:**

Критерием оценки является уровень усвоения студентом материала, предусмотренного программой дисциплины, что выражается количеством правильных ответов на предложенные тестовые вопросы.

При выполнении:

61-74% – оценка 3 («удовлетворительно»);

75-94% – оценка 4 («хорошо»);

95-100% – оценка 5 («отлично»).

### **2.2.2 Устный опрос**

В ходе устного опроса проверяется состояние знаний как отдельного обучающегося, так и всей группы. Индивидуальный устный опрос позволяет выявить правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, степень развития логического мышления, культуру речи студентов.

Устный опрос осуществляется на каждом практическом занятии, возможен опрос в ходе лекции.

Главным в контроле знаний является определение проблемных мест в усвоении учебного материала и фиксирование внимания обучаемых на сложных понятиях, явлениях, процессах.

В процессе устного опроса можно использовать индивидуальную и коллективную работу группы обучаемых.

Различают фронтальный, индивидуальный устный опрос.

Фронтальный опрос проводится в форме беседы преподавателя с группой. Он органически сочетается с повторением пройденного, являясь средством для закрепления знаний и умений. Его достоинство в том, что активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы. Для этого вопросы должны допускать краткую форму ответа, быть лаконичными, логически взаимосвязанными друг с другом, даны в такой последовательности, чтобы ответы студентов в совокупности могли раскрыть содержание раздела, темы. С помощью фронтального опроса преподаватель имеет возможность проверить выполнение студентами домашнего задания, выяснить готовность группы к изучению нового материала, определить знание основных понятий, усвоение нового учебного материала, который был только что разобран на занятии. Целесообразно использовать фронтальный опрос также перед проведением лабораторных и практических работ, так он позволяет проверить подготовленность студентов к их выполнению.

Индивидуальный опрос предполагает обстоятельные, связные ответы студентов на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу, поэтому он служит важным учебным средством развития речи, памяти, мышления студентов. Чтобы сделать такую проверку более глубокой, необходимо ставить перед студентами вопросы, требующие развернутого ответа.

Заключительная часть устного опроса - подробный анализ ответов студентов. Преподаватель отмечает положительные стороны, указывает на положительные стороны, указывает на недостатки ответов, делает выводы о том, как изучен учебный материал. При оценке ответа учитывают его правильность и полноту, сознательность, логичность изложения материала, культуру речи, умение увязывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Главным в контроле знаний является определение проблемных мест в усвоении учебного материала и фиксирование внимания обучаемых на сложных понятиях, явлениях, процессах. В процессе устного опроса можно использовать коллективную работу группы обучаемых.

Коллоквиум. В переводе с латинского colloquium «собеседование» – это вид учебно-теоретических занятий, представляющих собой обсуждение под руководством преподавателя широкого круга проблем, относительно самостоятельного большого раздела лекционного курса. Одновременно это и форма контроля, разновидность устного экзамена, коллективного опроса, позволяющая в короткий срок выяснить уровень знаний большого количества студентов по разделу курса. Коллоквиум обычно проходит в форме дискуссии и требует обязательного активного участия всех присутствующих. Студентам дается возможность высказать свое мнение, точку зрения, критику по определенным вопросам. При высказывании требуется аргументированность и обоснованность собственных оценок.

#### *Тема. Понятие, предмет, метод и система трудового права*

1. Понятие труда и формы общественной организации труда.
2. Понятие системы трудового права, ее структура.
3. Предмет, метод и система науки трудового права.
4. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, права социального обеспечения).
5. Роль, цели и задачи трудового права и тенденции его развития.

#### *Тема. Источники трудового права*

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права.
3. Международные акты как источники трудового права.
4. Единство и дифференциация условий труда - важнейший принцип правового регулирования социально-трудовых отношений.
5. Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений.

### *Тема. Принципы трудового права*

1. Понятие правовых принципов и их виды (основные, межотраслевые, отраслевые и принципы отдельных правовых институтов).
2. Принципы правового регулирования труда (межотраслевые) и принципы трудового права (отраслевые). Их содержание.
3. Принцип свободы труда.
4. Принцип недопущения дискриминации в трудовых отношениях.
5. Гарантии обеспечения соблюдения принципов трудового права.

### *Тема. Субъекты трудового права*

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права.
2. Граждане как субъекты трудового права.
3. Работодатели (организации, индивидуальные частные предприниматели, физические лица) как субъекты трудового права.
4. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права.
5. Органы публичной власти как участники трудовых отношений.

### *Тема. Профессиональные союзы как субъекты трудового права*

1. Конституционное право граждан на объединение в профессиональные союзы для защиты своих интересов.
2. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.
3. Право профсоюзов на представительство интересов работников.
4. Права профсоюзов в области охраны труда.
5. Гарантии и защита прав профсоюзов.

### *Тема. Правоотношения в сфере трудового права*

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
2. Понятие трудового правоотношения, его субъекты.
3. Содержание трудового правоотношения.
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
5. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

### *Тема. Социальное партнерство в сфере труда*

1. Понятие, формы, уровни и значение социального партнерского регулирования социально-трудовых отношений.
2. Основные принципы социального партнерства.
3. Понятие, стороны и порядок заключения коллективного договора.
4. Структура и содержание коллективного договора.
5. Понятие, виды и содержание соглашений.

### *Тема. Занятость и трудоустройство*

1. Понятие занятости, обеспечения занятости, понятие безработного.
2. Понятие трудоустройства, его формы и значение.
3. Правовой статус безработного.
4. Общественные работы, порядок их организации и направление на них
5. Меры социальной поддержки безработных

### *Тема. Трудовой договор*

1. Понятие, стороны, содержание и порядок заключения трудового договора.
2. Срочный трудовой договор
3. Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения.
4. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

### *Тема. Рабочее время и время отдыха*

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Ограничение сверхурочных работ (их понятие, случаи допущения и порядок привлечения).
3. Понятие и виды времени отдыха.
4. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.
5. Виды отпусков.

### *Тема. Заработная плата. Гарантии и компенсации.*

1. Понятие заработной платы. Отличие заработной платы от гарантийных и компенсационных выплат.
2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
4. Формы и система оплаты труда (сдельная, повременная, их разновидности).
5. Порядок исчисления средней заработной платы.
6. Нормы труда (нормы выработки, времени, обслуживания), порядок их разработки и утверждения. Введение, замена и пересмотр норм труда в организации.
7. Материальные и нематериальные гарантии
8. Гарантийные выплаты.
9. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки.
10. Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность.

### **Критерии формирования оценки за устный ответ:**

Ответ студента оценивается одной из следующих оценок: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», которые выставляются по следующим критериям.

Оценка «отлично» ставится, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения (свободно оперирует понятиями, терминами, категориями и др.); в ответе отслеживается четкая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен научным грамотным языком; присутствует взаимосвязь основных понятий курса, их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, знающим точки зрения различных авторов и умеющим их анализировать; на возникшие вопросы преподавателя студент давал четкие, конкретные ответы, показывая умение выделять существенные и несущественные моменты материала.

«Хорошо» ставится, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные моменты материала; ответ четко структурирован, выстроен в логической последовательности, изложен литературным грамотным языком; однако были допущены неточности в определении понятий, персоналий, терминов, дат и др.

«Удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют некоторые нарушения, допущены несущественные ошибки в изложении теоретического материала и употреблении терминов, персоналий; в ответе не присутствуют доказательные выводы; умения сформированы слабо, неграмотная речь.

«Неудовлетворительно» ставится, если дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (фактах, понятиях, категориях); в ответе отсутствуют выводы, умения не сформированы, речь неграмотная.

Предложенные критерии оценки знаний и умений студентов дают возможность преподавателю в соответствии с требованиями к уровню подготовки специалиста оценить ответ.

### **2.2.3 Доклад:**

Доклад – это первый этап в организации учебно-исследовательской работы студентов, который осуществляется через публичное сообщение на определенную тему.

Доклад способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить.

Доклады как правило бывают устными, но могут быть и письменными. Общий объем доклада должен составлять не более 15 страниц печатного текста.

Дополнением к докладу на практическом занятии является презентация - официальное представление аудитории выбранной темы. Речь и слайды не должны совпадать, тогда презентация станет «объёмной». Речь должна быть более

популярна и образна. Слайды могут содержать больше «технических» подробностей: формулы, схемы, таблицы, графики.

Создание презентационного материала дает возможность получить навыки и умения самостоятельного обобщения материала, выделения главного.

Презентационный материал должен быть достаточным для раскрытия выбранной темы. Подготовка презентационного материала включает в себя не только подготовку слайдов, но и отработку навыков ораторства и умения организовать и проводить диспут.

При подготовке презентации рекомендуется в максимальной степени использовать схемы, таблицы (графики, диаграммы и т.п.).

Большая часть слайдов должна быть посвящена раскрытию темы. Задача выступающего состоит не только в том, что продемонстрировать собственные знания, навыки и умения по рассматриваемой проблематике, но и заинтересовать слушателей, способствовать формированию у других студентов стремления познакомиться с нормативными и специальными источниками, судебной практикой по рассматриваемой проблематике.

В заключение своего выступления необходимо четко выразить выводы по заявленной теме, если возможно, сформулировать предложения по совершенствованию правового регулирования по теме доклада.

#### *Примерная тематика докладов*

##### *Тема. Понятие трудового права, предмет, метод и система*

1. Соотношение трудового права с категориями публичного и частного права (дуализм трудового права).
2. Исторические предпосылки и этапы формирования трудового права и трудового законодательства.
3. Трудовое право, как одна из важнейших отраслей национального права.
4. Предмет трудового права. Сфера действия трудового права. Задачи и функции трудового права.
5. Метод трудового права, его особенности.
6. Система трудового права. Понятие института трудового права.
7. Место отрасли трудового права в системе права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
8. Связь с экономическими науками, социологией и статистикой. Понятийно-категориальный аппарат трудового права. Оценочные понятия в трудовом праве. Моральные категории в трудовом праве.

##### *Тема. Принципы трудового права*

1. Понятие и классификация принципов трудового права.

##### *Тема. Источники трудового права*

1. Особенности источников трудового права, их отличие от актов применения норм трудового права.
2. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.

### *Тема. Субъекты трудового права*

1. Понятие и классификация правоотношений по трудовому праву.
2. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права, его элементы.
3. Особенности правового статуса нанимателей – физических лиц.
4. Правовой статус профсоюзов и их органов.
5. Трудовой коллектив: история и современность.

### *Тема. Социальное партнерство в сфере труда*

1. Понятие, принципы, формы социального партнерства и его значение.
2. Законодательство о социальном партнёрстве. Субъекты социального партнерства.
3. Понятие, стороны и содержание коллективного договора, соглашения.
4. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения.

### *Тема . Занятость и трудоустройство*

1. Понятие и формы занятости. Государственная политика в сфере занятости.
2. Понятие и формы трудоустройства.
3. Понятие и правовой статус безработного.
4. Особые гарантии занятости для отдельных категорий граждан, бронирование рабочих мест.

### *Тема. Трудовой договор*

1. Проблемы разграничения трудового договора и гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда.
2. Специальные порядки заключения трудового договора.
3. Проблемы классификации трудовых договоров.
4. Недействительность трудового договора. Недействительность отдельных условий трудового договора.
5. Правовые основы и процедура изменения трудового договора.
6. Общие основания прекращения трудового договора.
7. 28 Увольнение по инициативе (желанию, требованию) работника (ст. ст.40, 41 ТК).
8. Общие основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК). Порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.
9. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.44 ТК).
- 10.Дополнительные основания расторжения трудового договора с отдельными категориями работников (ст.47 ТК).
- 11.Порядок оформления увольнения и производства расчёта с работником. День увольнения. Выплата выходного пособия. Правовые последствия незаконного прекращения трудового договора.

12. Отстранение работника от работы: понятие, порядок отстранения, правовые последствия.
13. Контракт как разновидность трудового договора: его особенности, срок контракта, порядок его заключения, изменения и прекращения.
14. Содержание, заключение, изменение и прекращение контрактов с отдельными категориями работников.
15. Содержание, заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с отдельными категориями работников (временные и сезонные работники,
16. работники-надомники, домашние работники, совместители и другие).

*Тема. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.*

*Гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования*

1. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта.
2. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников. Гарантии для работников, получающих образование.
3. Зарубежный опыт профессионального обучения работников: основные новации и тенденции.

*Тема. Заработная плата. Гарантии и компенсации.*

1. Тарифная система оплаты труда: понятие и основные элементы. Особенности применения Единой тарифной сетки в современных условиях.
2. Формы, системы и размеры оплаты труда.
3. Гибкие системы оплаты труда.
4. Оплата труда при отклонениях от условий работы, на которые рассчитаны тарифы.
5. Условия и порядок выплаты заработной платы. Правовая охрана заработной платы.
6. Понятие норм труда, их установление, замена и пересмотр. Нормы труда и сдельные расценки.
7. Понятие гарантийных выплат (доплат), их виды.
8. Понятие компенсационных выплат и их виды.
9. Понятие и правовое регулирование рабочего времени.

*Тема. Рабочее время и время отдыха*

1. Нестандартные режимы рабочего времени: особенности установления, применения и отмены. Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.
2. Понятие, виды и порядок нормирования продолжительности времени отдыха.
3. Трудовые отпуска: виды, продолжительность, порядок суммирования и предоставления. Принципы предоставления трудовых отпусков и исключения из них.
4. Понятие и виды социальных отпусков, их отличие от трудовых. Порядок предоставления социальных отпусков.

### *Тема. Трудовая дисциплина*

1. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
2. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
3. Отличие общей дисциплинарной ответственности от специальной дисциплинарной ответственности.

### *Тема. Охрана труда. Защита трудовых прав работников.*

1. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.
2. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
3. Охрана труда женщин, лиц, выполняющих семейные обязанности, несовершеннолетних и инвалидов.

### *Тема. Трудовые споры*

1. Понятие, виды, причины и условия возникновения трудовых споров. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Сроки обращения за разрешением трудовых споров.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.
3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Исполнение решений по трудовым спорам.
4. Понятие, предмет, субъекты (стороны) коллективного трудового спора. Примирительный порядок разрешения коллективных трудовых споров.

### *Тема. Материальная ответственность сторон трудового договора*

1. Понятие материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю, ее отличие от других видов ответственности.
2. Виды материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.
3. Порядок возмещения и взыскания ущерба, причиненного работником нанимателю. Определение размера причиненного работником ущерба.
4. Материальная ответственность нанимателя за нарушение трудовых прав работника. Возмещение работнику морального вреда.
5. странах.

### **Критерии оценки доклада:**

Оценки «отлично» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, судебной и прокурорской практики, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой. Как правило, отличная оценка выставляется студентам, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, знающим точки зрения различных авторов и умеющим их анализировать.

Оценка «хорошо» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, судебной и прокурорской практики, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой. Этой оценки, как правило, заслуживают

студенты, демонстрирующие достаточно высокий уровень знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

На «удовлетворительно» оцениваются письменные работы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в изложении материала, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившим в выступлении или в письменной работе принципиальные ошибки, влияющие на содержание. Такой оценки заслуживают работы студентов, из содержания которых видно, что студент не понимает существа излагаемых им вопросов, не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

#### **2.2.4 Решение практических задач, подготовка юридического заключения**

Решение задач должно быть полным и развернутым и состоять из трех этапов:

1 Анализ ситуации. На данном этапе необходимо, прежде всего, уяснить содержание задачи, сущность возникшего спора и все обстоятельства дела.

2 Оценка ситуации (доводов сторон) с точки зрения действующего законодательства. Для этого студент должен определить юридическое значение фактических обстоятельств, упомянутых в задаче, квалифицировать указанное в условии задачи правоотношение.

3 Формулировка выводов, в том числе об обоснованности требований или возражений сторон спора, а если дело уже решено судом – то и об обоснованности изложенного в казусе решения.

Юридическая квалификация фактов и отношений должна основываться на нормах права. Рассуждения и выводы должны быть обоснованы ссылками на конкретные правовые нормы. При этом указываются абзацы, части, пункты, статьи нормативного акта. Текст этих норм необходимо в соответствующей части процитировать. Однако решение не должно состоять лишь из дословного изложения или пересказа текста статей нормативных актов.

#### *Тема 1. Понятие трудового права, предмет, метод и система*

**Задача №1.** Профсоюзный комитет ОАО «Заря» объявил выговор работнику ОАО – слесарю Михайлову за отказ от участия в работе комиссии по социальному страхованию, в которую он был делегирован решением профсоюзного комитета. Михайлов, считая, что выговор ему объявлен незаконно, обратился в КТС с заявлением об отмене выговора.

Относятся ли отношения между членами профсоюза и выборным профсоюзным органом к предмету трудового права? Являются ли нормы, регулирующие отношения члена профсоюза с выборным профсоюзным органом, элементом системы трудового права России?

**Задача № 2.** При проверке правильности уплаты налогов фирмой «Самаракабель» налоговыми инспекторами был установлен тот факт, что фирма своевременно не перечисляет в бюджет единый социальный налог.

Входят ли отношения между налоговыми органами и работодателями в предмет трудового права? Дайте обоснованный ответ.

**Задача № 3.** В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума для трудоспособного человека.

Воспитатель детского сада Малахова обратилась в районный суд с требованием установить ей заработную плату в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения. Суд отказал Малаховой в иске, указав на то, что соответствующий федеральный закон, регламентирующий порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, еще не принят. Тогда Малахова решила обратиться в областной суд.

В роли судьи областного суда назовите принципы, на основе которых должно решаться дело. В каких нормативных правовых актах они закреплены?

**Задача № 4.** Директор школы решила избавиться от мешавшей ей первичной профсоюзной организации. С этой целью она по одному вызывала к себе в кабинет учителей и других работников и предлагала на выбор написать любое из двух заявлений: на выход из профсоюза либо об увольнении по собственному желанию. Учитель истории Васильева решила обратиться в суд за защитой своих прав.

Руководствуясь законом, ответьте на вопрос: на нарушение каких принципов трудового права директором школы она может указать в своем заявлении в суд?

**Задача № 5.** Статья 113 ТК РФ не содержит норм, ограничивающих продолжительность времени привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Это позволяет недобросовестным работодателям регулярно привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни в течение нескольких месяцев подряд.

Один из общероссийских профсоюзов решил выступить с законодательной инициативой о внесении в ст. 113 ТК РФ нормы об ограничении продолжительности указанного периода.

В качестве юриста-эксперта назовите принципы трудового права, которые могут быть использованы профсоюзом в обоснование своей инициативы, и ответьте, в каких нормативных правовых актах они сформулированы?

**Задача № 6.** Государственный инспектор труда прибыл на механический завод для проведения инспекции. На общих собраниях работников, созываемых в каждом цехе, он в присутствии директора завода и начальников цехов интересовался у работников: известны ли им случаи нарушения трудового законодательства? И всякий раз получал отрицательный ответ. По результатам инспекции он составил отчет, в котором указал, что нарушений трудового законодательства на заводе не обнаружено.

Были ли нарушены принципы трудового права во время инспекции? Если да, то какие?

*Тема. Источники трудового права*

**Задача № 1.** Гражданка Яковлева в поисках работы выехала в одну из зарубежных стран. Вскоре она была принята на высокооплачиваемую работу в зарубежный филиал российской фирмы «Рамекс». Однако когда Яковлева в неофициальной обстановке критически высказалась о директоре филиала, то была уволена без объяснения причин. Она обратилась в российской консульство с вопросом: что ей необходимо предпринять для восстановления нарушенных прав, поскольку при ее увольнении были грубо нарушены нормы ст. 81 ТК РФ?

Сформулируйте ответ консула. Как действуют нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пространстве и по кругу лиц?

**Задача № 2.** В ЗАО «Типография «Принт» в декабре 2022 г. Был заключен коллективный договор, по которому тарифные ставки рабочих и служащих устанавливались приказом директора, а не действующим отраслевым тарифным соглашением, которое предусматривало большую величину тарифных ставок и их регулярную индексацию. Через несколько месяцев профсоюзный комитет был переизбран, и его новый председатель обратился к директору с предложением о внесении изменений в коллективный договор, которые бы учитывали нормы отраслевого соглашения. Директор ответил, что он против, а нормы отраслевого соглашения являются для него всего лишь ориентиром.

Каково соотношение юридической силы различных нормативно-договорных актов? Необходимо ли в данном случае вносить изменения в коллективный договор? Как действуют нормативные акты, принятые до введения ТК РФ?

**Задача № 3.** Постановлением Правительства РФ было произведено повышение межразрядных тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы. При этом для организаций, финансируемых из местных бюджетов, данное повышение должно было производиться за счет средств указанных бюджетов.

Во исполнение постановления Правительства РФ глава муниципального образования «Елоховский район» издал распоряжение, согласно которому в связи с тем, что необходимые дополнительные суммы не были предусмотрены в местном бюджете, повышение тарифных ставок производилось в меньшем размере и на три месяца позднее даты, указанной в постановлении.

Дайте оценку правомерности распоряжения главы муниципального образования. Каково соотношение актов органов местного самоуправления и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?

*Тема. Субъекты трудового права*

**Задача № 1.** Пациентам психиатрической клиники была прописана трудовая терапия в виде вязания изделий из шерсти. Впоследствии эти вещи реализовывались администрацией клиники. Опекун одного из больных обратился в суд о взыскании заработной платы, причитающейся, по его мнению, пациенту за проделанную работу.

Какое решение, на Ваш взгляд, должен вынести суд?

**Задача № 2.** В ОАО «Экскаваторный завод» возник конфликт между двумя группами акционеров. В результате на созванных ими общих собраниях в один и тот же день были избраны два генеральных директора.

Оба руководителя начали активно набирать персонал и осуществлять финансово-хозяйственную деятельность. Решением арбитражного суда области выборы администрации, занимающей собственно территорию завода, были признаны недействительными.

С помощью судебных приставов надлежащее руководство заняло территорию завода и перестало осуществлять допуск на нее посторонних лиц. На следующий день руководитель организации объявил о недействительности трудовых договоров, заключенных предыдущим генеральным директором с работниками организации, и направил в суд иск с требованием возврата незаконно полученной, по его мнению, заработной платы. Работники против иска возражали, ссылаясь на то, что они были допущены к работе, и выдвинули иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Сформулируйте решение суда по данному делу.

**Задача № 3.** По трудовому договору с ООО «Локомотив» бригада рабочих обязалась привести в порядок футбольное поле и отремонтировать трибуны. Работа длилась 14 дней. По окончании работы во время расчета бригадир Сергеев потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Директор ООО «Локомотив» отказался выполнить требование, ссылаясь на то, что договор был заключен непосредственно с Сергеевым как бригадиром, а состав и фамилии членов бригады указаны не были. Сергеев обратился в суд с требованием взыскать вознаграждение за сверхурочные работы.

Какое решение, на Ваш взгляд, должен вынести суд?

*Тема. Правоотношения в сфере трудового права*

**Задача № 1.** Преподаватель государственного высшего учебного заведения Сахаров обратился в суд с иском о взыскании компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размере, установленном Законом РФ «Об

образовании». Вместе с тем им было заявлено требование о взыскании процентов от невыплаченной суммы согласно ст. 236 ТК РФ. Представитель вуза заявил о том, что компенсация на приобретение книгоиздательской продукции является социальным пособием, а не заработной платой работника, и потому никакие проценты уплате не подлежат.

Как вы думаете, какое решение примет суд? Какие правоотношения между работником и работодателем возникают по поводу выплаты компенсации на приобретение книгоиздательской продукции?

**Задача № 2.** ООО «Авангард» заключило с гражданкой Уваровой договор возмездного оказания услуг, в соответствии с которым она должна предоставлять услуги секретаря-референта (ответы на телефонные звонки, прием посетителей и пр.), а организация обязалась оплатить данные услуги по акту приема-передачи оказанных услуг, подписываемому ежемесячно. Содержание данного акта приема-передачи заключалось в том, что Уварова предоставила свои услуги, а организация оплатила их в сумме, установленной договором.

После нескольких месяцев непрерывной работы Уварова заболела и смогла возобновить оказание услуг спустя две недели. Однако директор ООО заявил, что в ее услугах организация больше не нуждается, и сообщил об одностороннем прекращении договора. Уварова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, полагая, что правоотношения носят трудовой, а не гражданско-правовой характер.

Как вы думаете какое решение примет суд? В чем заключаются основные отличия трудовых и гражданско-правовых отношений?

**Задача № 3.** Директор завода «Авторемонт» издал правила внутреннего трудового распорядка без предварительного согласования их с профсоюзным комитетом.

Профсоюзный комитет обратился с заявлением об отмене принятого локального нормативного акта в федеральную инспекцию труда.

К какому виду правоотношений относятся правоотношения между профсоюзным комитетом и организацией сформулируйте решение федеральной инспекции труда.

#### *Тема. Социальное партнерство в сфере труда*

**Задача № 1.** Сотрудник кредитного отдела Северопосадского отделения Северо-Западного банка Сбербанка России, член профсоюза Сидоров был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка организации, и на его место был принят другой работник. Профсоюзная организация отделения Сбербанка, объединяющая в своем составе 10 человек при общей численности работников 45 человек, обратилась к администрации отделения с требованием представить в профком правила внутреннего трудовой распорядка с целью проверки обоснованности увольнения Сидорова.

Администрация отказалась выполнить требования профкома, ссылаясь на то, что первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников.

Дайте оценку действиям администрации и профкома. Кто вправе представлять интересы работников в отношениях социального партнерства? Какие нормативные документы закрепляют права сторон в социальном партнерстве? Всегда ли профсоюзы вправе принимать участие в отношениях социального партнерства?

**Задача № 2.** Работнику Петрову был объявлен выговор за нарушение трудовой дисциплины. Поскольку, на его взгляд, к нему незаконно применили дисциплинарное взыскание, он обратился письменно профсоюзный комитет организации с просьбой разобраться в конфликтной ситуации. Работодатель, ссылаясь на то, что Петров не является членом профсоюза, отказал профкому в проведении консультаций по спорному вопросу.

Прав ли работодатель? Какие права имеют в данной ситуации работник и профсоюзный комитет? Дайте мотивированный ответ от имени государственного инспектора труда.

**Задача № 3.** При проведении переговоров по заключению коллективного договора у профсоюзного комитета и администрации ЗАО «Мультилекс» возникли разногласия. Профком обратился в правовую инспекцию труда территориальной организации профсоюза.

Администрация организации отказалась сотрудничать с профсоюзной инспекцией на основании того, что полномочным представителем их работников является профком организации, а не вышестоящие органы профсоюза.

В роли государственного инспектора труда дайте оценку действиям сторон.

### *Тема. Трудовой договор*

**Задача № 1.** Романова была принята на должность экономиста по труду. Однако с учетом ее знаний и опыта работы на нее дополнительно были возложены обязанности:

- 1) составление должностных инструкций для специалистов различных отделов;
- 2) оказание помощи старшему бухгалтеру при составлении годового баланса;
- 3) участие в комиссии по проведению ежегодной инвентаризации оборудования.

Романова обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции.

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

**Задача № 2.** На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в ООО «Пирожок» грузчиком, с ним заключен договор, названный «Соглашение на

выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится девять часов, в течение дня он выполняет погрузочно-разгрузочные работы в пекарне по мере возникновения необходимости в них, подчиняясь при этом директору ООО.

Какой ответ, на ваш взгляд, даст адвокат?

**Задача № 3.** При приеме на работу токарем гражданину Абрамяну в отделе кадров ОАО «Метзавод» предложили подписать трудовой договор, в котором было указано, что Абрамян принимает на себя обязательство по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет 15 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояло указание «Согласно Положению об оплате труда». На вопрос Абрамяна, сколько же он будет зарабатывать, ему сказали, что это будет около 8-10 тысяч.

Соответствует ли закону подготовленный проект трудового договора с Абрамяном? Дайте мотивированный ответ.

**Задача № 4.** Из заявления в профком: «Вчера мастер Петров объявил нам, что часть рабочих нашего цеха № 9, в связи с изменениями в организации производства, будет переведена в другой цех. Оборудование там такое же, но почему мы должны менять режим работы, покидать свой коллектив? Разве администрация имеет право в приказном порядке «перебрасывать» людей? Просим разобраться и помочь нам». Станочники: Силин, Ланков и др. (всего 8 подписей).

**Задача № 5.** Вправе ли администрация требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором? Чем отличается перевод от перемещения? В каких случаях согласие работника на перевод на другую работу не требуется? Каковы ограничения при переводе на другую работу?

**Задача № 6.** Администрация объединения «Химчистка» обратилась в профсоюзный комитет, чтобы получить согласие на увольнение по сокращению штатов бухгалтера Никоновой. На заседании профкома Никонова заявила, что не согласна с решением администрации, т. к. ей стало известно, что сокращения в объединении, как такового нет, а на ее место приглашен другой работник. Кроме того, она является студенткой заочного института и имеет на иждивении двух детей.

Изложите основания расторжения трудового договора по инициативе администрации и более подробно об сокращении штатов.

Ответьте на вопросы:

1 Правильно ли поступила администрация?

2 Кто имеет преимущества при оставлении на работе при увольнении по сокращению штатов?

3 Как решить спор?

Нормативные акты: Трудовой кодекс РФ.

*Тема. Рабочее время и время отдыха*

**Задача № 1.** От работников объединения «Фиалка» в прокуратуру поступила жалоба на приказ директора, которым был установлен (при пятидневной рабочей недели) режим рабочего дня продолжительностью 8 ч. 20 мин. Ежедневно.

Директор в своем объяснении указал, что рабочий день такой продолжительностью установлен по согласованию с профсоюзным комитетом и по инициативе совета трудового коллектива для приема работников производственных предприятий.

Изложите понятие времени и ответьте на вопросы:

- 1 Правомерны ли действия работодателя?
- 2 Кто и какой продолжительности вправе устанавливать рабочее время?
- 3 Как решить спор?

Нормативные акты: Трудовой кодекс РФ.

**Задача №2.** Заведующий Рыбинским отделением Сбербанка предложил сотрудникам два раза в течение текущей недели остаться после рабочего дня для приведения в порядок всех отчетных данных.

Председатель профкома, к которому обратился заведующий, в разрешении на производство сверхурочных работ отказал. Заведующий обратился с жалобой в профком городского комитета и просил дать разрешение на сверхурочные работы.

1 В каких случаях допустимы сверхурочные работы и в каких пределах? Каков порядок разрешения сверхурочных работ? Вправе ли горком решать профсоюза решать вопрос о разрешении сверхурочных работ?

2 Подлежат ли оплате в данном случае сверхурочные работы? Какая ответственность установлена за нарушение порядка назначения сверхурочных работ? Напишите мотивированное решение по существу спора.

Нормативные акты: Трудовой кодекс РФ.

*Тема. Трудовая дисциплина*

**Задача № 1.** Директор предприятия за нарушение дисциплины труда перевел слесаря сборщика 5-го разряда Ибрагимову разнорабочим в гальванический цех (вредное производство).

Правомерно ли решение работодателя? Какими нормативными актами определяются права и обязанности работодателя по обеспечению дисциплины труда в организации?

**Задача № 2.** За добросовестное исполнение трудовых обязанностей приказом по организации работнице Белкиной была объявлена благодарность, и одновременно она была награждена ценным подарком. Возможно ли объявление одновременно двух видов поощрений?

Какие виды поощрений, применяемые к работникам, предусмотрены ТК РФ и подзаконными нормативными актами?

**Задача № 3.** За особые трудовые заслуги перед обществом и государством в связи с 300-летием Санкт-Петербурга и 45-летием непрерывной работы в НИИ «Точпроектмаш» директор института представил главного инженера проекта Громова к государственной награде – ордену «За заслуги Перед Отечеством» III степени.

Правомерно ли такое представление? Кто в Российской Федерации награждает орденами и медалями и кто может быть награжден орденом «За заслуги перед Отечеством»? Какими нормативными актами регулируется награждение государственными наградами?

*Тема. Материальная ответственность сторон трудового договора*

**Задача № 1.** У кладовщика склада материалов Горных по результатам инвентаризации была установлена недостача на сумму 7 тыс. руб. Горных отказалась уплатить недостачу, представив две докладные администрации предприятия, где она предупреждена, что для хранения материальных ценностей нет надлежащих условий (склад расположен на проходном помещении, в него имеется доступ посторонних лиц).

По приказу директора предприятия из заработка Горных начали производить удержание по 50% причитающейся к получению суммы зарплаты. Горных возбудила спор.

Ответьте на вопросы:

- 1 Какой вид материальной ответственности должен применяться к Горных?
- 2 Правильны ли действия администрации?
- 3 Кем и как должен быть решен спор?

Нормативные акты: Трудовой кодекс РФ.

**Задача № 2.** Оператор ЭВМ Лыков повредил при установке поверхность магнитного диска. Стоимость замены диска составила 20 тыс. рублей, для перезаписи информации, находившейся на испорченном диске, потребовалось дополнительно 8 ч. машинного времени, что в денежном выражении составило 50 тыс. руб. Администрация потребовала взыскания всей суммы ущерба.

Лыков возбудил спор.

1 Изложите понятие материальной ответственности работника, ее виды, условие и случаи применения, порядок возмещения причиненного ущерба.

2 Правомерны ли действия администрации? К какому материальной ответственности относится причиненный Лыков ущерб? В каком порядке он может быть возмещен? Где должен рассматриваться данный спор?

Напишите подробное решение, вынесенное по данному спору.

Нормативные акты: Трудовой кодекс РФ.

**Задача № 3.** Заметив, что Сидоров работает за своим станком в нетрезвом состоянии, мастер отстранил его от работ. При проверке качества изделий

оказалось что все они бракованные. Их стоимость составила 60 тыс. руб. Директор завода издал приказ, объявил Сидорову строгий выговор; рабочего лишили премии за месяц и привлекли к материальной ответственности за ущерб в полном размере.

Сидоров обратился в профком с заявлением, в котором просил отметить выговор и не лишать премии, так как за один проступок нельзя трижды наказывать. Кроме того он потребовал уменьшить сумму материальной ответственности, поскольку, как он полагал, с его можно удержать не более его месячной тарифной ставки, составляющей 30 тыс. руб.

1 Изложите понятие материальной ответственности работника, ее виды, условие и случаи применения, порядок возмещения причиненного ущерба.

2 Верны ли доводы Сидорова? К какому виду материальной ответственности относится причиненный им ущерб? В каком порядке он может быть возмещен? Напишите мотивированное решение.

Нормативные акты: Трудовой кодекс РФ.

### *Тема. Трудовые споры*

**Задача № 1.** В КТС, куда обратился 21 июня 2022 г. техник Барсуков, у него не приняли заявление об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта 2022 г. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле был длительно болен и в подтверждение сослался на больничный лист.

Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова. Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?

**Задача № 2.** На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретянникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он ссылаясь на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС?

Как, по Вашему мнению, должны поступить члены КТС?

### **Критерии оценки решения практической задачи, подготовки юридического заключения**

Решение студентом практической задачи, подготовки юридического заключения оценивается одной из следующих оценок: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», которые выставляются по следующим критериям:

«Отлично» - самостоятельно и правильно задача, уверенно, логично и аргументировано изложено решение задачи, юридическое заключение со ссылкой на нормы действующего законодательства, правильно использованы и перечислены все понятия, относящиеся профессиональной компетенции.

«Хорошо» - Самостоятельно и в основном правильно решена задача, юридическое заключение уверенно, логично и аргументировано изложено решение задачи.

«Удовлетворительно» - В основном правильно решена задача, но допущены ошибки, слабо аргументировано решение задачи. В неполной мере составлено юридическое заключение, не отражены логические связи, отсутствуют нормы законодательства.

«Неудовлетворительно» - Задача не решена или решена с грубыми ошибками, юридическое заключение не составлено либо позиция не сформирована, отсутствуют юридически обоснованные на нормах закона выводы

## **2.2.5 Перечень вопросов и ситуационных задач для подготовки к экзамену**

1. Понятие, предмет, метод трудового права в Российской Федерации.
2. Принципы и функции трудового права.
3. Источники трудового права: понятие, классификация, общая характеристика.
4. Понятие и виды субъектов трудового права Российской Федерации.
5. Правовой статус работника и работодателя. Основные особенности.
6. Особенности правового статуса руководителя организации.
7. Правовой статус профсоюзного органа.
8. Понятие, виды и содержание трудового договора.
9. Порядок заключения и изменения трудового договора.
10. Понятие перевода, его виды и правовая характеристика.
11. Понятие и основания расторжения трудового договора.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работника, по соглашению сторон.
13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
14. Расторжение трудового договора по независящим от сторон обстоятельствам.
15. Понятие рабочего времени. Нормы рабочего времени. Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены и рабочего дня. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время.
16. Понятие и виды режимов рабочего времени и порядок их установления.
17. Специальные режимы рабочего времени: правовая характеристика
18. Понятие сверхурочных работ, порядок привлечения к сверхурочным работам.
19. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Еженедельный отдых.
20. Понятие и виды отпусков. Порядок их предоставления.
21. Понятие заработной платы. Системы заработной платы и ее формы.
22. Стимулирующие и поощрительные выплаты.
23. Порядок выплаты заработной платы. Сроки, место и время выплаты заработной платы.
24. Ограничение удержаний из заработной платы. Ответственность работодателей в случае ее задержки.

25. Правовое регулирование предоставления гарантий и выплаты компенсаций работникам в трудовых отношениях.
26. Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок.
27. Поощрения за успехи в работе. Основания, виды и порядок их применения. Система материальных и моральных стимулов к труду.
28. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды.
29. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения. Обжалование и снятие дисциплинарных взысканий.
30. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю.
31. Виды материальной ответственности работников. Пределы ограниченной материальной ответственности работников.
32. Полная индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность. Определение размера ущерба и порядок его возмещения
33. Материальная ответственность работодателя в трудовых правоотношениях. Ее условия и размеры.
34. Особенности трудовых правоотношений лиц, совмещающих работу с обучением. Виды льгот совмещающим работу с обучением. Ученический договор.
35. Способы и меры защиты трудовых прав работников. Понятие и виды трудовых споров.
36. Органы по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.
37. Рассмотрение трудовых споров в судебном порядке. Споры, непосредственно подведомственные суду. Сроки подачи заявлений и рассмотрения трудовых дел в суде.
38. Разрешение индивидуальных трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам (КТС). Порядок исполнения решений КТС и судебных решений.
39. Понятие, участники и этапы разрешения коллективного трудового спора.
40. Регулирование труда дистанционных работников.
41. Дополнительные трудовые гарантии для женщин.
42. Гарантии и льготы лицам с семейными обязанностями.
43. Охрана труда работников в возрасте до 18 лет.
44. Дополнительные льготы и гарантии лицам в возрасте до 18 лет.
45. Отпуск работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
46. Гарантии и компенсации работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
47. Понятие «сезонные работы». Условия заключения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах.
48. Отпуска работниками, занятыми на сезонных работах.
49. Увольнение работников, занятых на сезонных работах.
50. Общие положения о работе вахтовым методом.

## Ситуационные задачи:

### Задача 1

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

### Задача 2

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

### Задача 3

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

### Задача 4

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

### Задача 5

Гражданка Сидорова Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц. Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

### Задача 6

Администрация предприятия предупредила гражданку Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы. Правомерны ли требования гражданки Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

### Задача 7

Студент 4-го курса юридической академии гражданин Снегирёв И.А. был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв И.А. обратился в комиссию по трудовым спорам АО с

заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала гражданину Снегирёву И.А. в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон; во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками.

Допущены ли здесь нарушения?

### **Задача 8**

Узнав, что бабушке требуется дорогостоящая операция, 16-летний школьник Иван решил устроиться продавцом в табачный киоск. Его устраивал размер предполагаемой оплаты труда и график работы. Но работодатель отказался принять Ивана на работу. Правомерны ли действия работодателя? Свой ответ поясните. Назовите любые две особенности регулирования труда работников младше 18 лет.

### **Задача 9**

Владелец интернет-магазина заключил срочный трудовой договор с тремя 15-летними учащимися профессионального лица. В соответствии с условиями договора каждый из них должен выполнять работы по упаковке покупок клиентов магазина в течение учебного года 4 раза в неделю, с 12:00 до 23:00 с часовым перерывом на обед. Какие нарушения были допущены при заключении договора? (Укажите три нарушения.)

### **Задача 10**

По итогам конкурса на замещение должности секретаря-референта работодатель отказал 50-летней Анне Ивановне, полностью соответствующей по своим профессиональным качествам должностным требованиям. На работу была принята 19-летняя студентка, не имевшая опыта работы и специального образования. Анна Ивановна сочла свои права нарушенными и обратилась в суд. Правомерны ли претензии Анны Ивановны? Дайте обоснованный ответ. В рамках какого судопроизводства будет рассмотрено это дело? Какая процессуальная роль будет у Анны Ивановны в судебном разбирательстве?

### **Задача 11**

Во время летних каникул 17-летний школьник Валерий решил устроиться курьером. Во время собеседования работодатель объяснил, что Валерия возьмут на работу без испытательного срока и медицинского осмотра, но для заключения трудового договора необходимо получить согласие хотя бы одного из родителей Валерия. Что в названных условиях заключения трудового договора противоречит российскому законодательству? (Назовите два противоречия).

### **Задача 12**

15-летняя Марина Иванова после окончания девяти классов решила устроиться на работу, продолжая обучение в 10 классе школы. Начальник

почтового отделения, куда она обратилась с просьбой о трудоустройстве, отказал ей в приёме на работу, так как Марина не достигла возраста 16 лет, с которого допускается приём на работу.

Прав ли начальник почтового отделения, отказав Марине в приёме на работу? Обоснуйте свой ответ. Назовите две особенности трудоустройства несовершеннолетних.

### **Задача 13**

17-летний Антон был принят на работу по трудовому договору после медицинского освидетельствования без испытательного срока на следующих условиях:

- рабочий день - с 16.00 до 23.00;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 31 календарный день, отпуск можно использовать только по истечении шести месяцев непрерывной работы;
- выплата заработной платы пропорционально отработанному времени;
- в случае необходимости возможна служебная командировка.

Какие три нарушения были допущены работодателем при составлении трудового договора? Приведите свои объяснения по каждому из нарушений.

### **Задача 14**

Гражданка Федорова Е.Н. попросила руководителя уволить ее в связи с необходимостью ухода за пятилетним ребенком. По какому основанию может быть уволена гражданка Федорова Е.Н., и какую запись следует сделать в трудовой книжке?

### **Задача 15**

Работник за прогул в течение трех часов был уволен по пункту 5 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин своих трудовых обязанностей. Работник уже имел действующее дисциплинарное взыскание в виде выговора за драку в общежитии завода. Правомерно ли увольнение работника?

### **Задача 16**

Воспитательница детского сада гражданка Шикунова А.А. обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения гражданка Шикунова А.А. была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой вернуть ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Однако гражданке Шикуновой А.А. отказали в возврате заявления, и по истечении 2 недель был издан приказ о ее увольнении. Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу.

### **Задача 17**

В связи с проведением капитального ремонта складского помещения, приказом по предприятию старший кладовщик гражданин Шикин Н.С. был

переведен на другую работу комплектовщиком сроком на два месяца с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы. Согласие на такой переход гражданин Шикин Н.С. дал в письменном виде. За указанный срок ремонтные работы закончены не были из-за отсутствия необходимых строительных материалов, и администрация издала новый приказ о переводе еще на 1 месяц. Работник потребовал восстановить его в прежней должности, т. к. указанный в приказе срок перевода истек, а на более длительный - он согласия не давал. Администрация за неисполнение приказа объявила гражданину Шикину Н.С. строгий выговор. Дайте оценку обоснованности требований работника и действий администрации в данной ситуации. Как должен быть разрешен данный спор по существу?

### **Задание 18**

Володя Васильев, которому исполнилось 16 лет, был принят на работу в почтовое отделение почтальоном. В его обязанности входила доставка вечерних телеграмм. Поскольку он не успевал приготовить уроки и посещать спортивную секцию, эту обязанность выполняла его сестра Надя Васильева, студентка пятого курса института машиностроения. Надя Васильева приходила на почту, получала телеграммы для доставки и разносила их. По истечении шести месяцев работы она обратилась к начальнику почты с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска. В заявлении она указала, что поскольку она фактически была допущена до работы, следовательно, с ней возникли трудовые отношения. Определите, кто является субъектом трудовых отношений, Володя или Надя?

### **Задание 19**

В текст трудового договора с гражданином Ивановым Н.П., принимаемым на должность менеджера по работе с клиентами в организацию «Факел», включили следующие положения:

- работодатель обязуется выдать работнику экземпляр должностной инструкции, начислять и выплачивать ежемесячную заработную плату;
- условия трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат;
- условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон путем подписания дополнительного соглашения или путем подписания нового трудового договора;
- срок испытания составляет 2 месяца, который по соглашению сторон может быть продлен еще на 2 недели.

Определите правомерность включенных положений.

### **Задание 20**

Акимов заключил трудовой договор с организацией «Маклер» о работе администратором. В соответствии с заключенным трудовым договором он должен был приступить к выполнению своих обязанностей 2 февраля. Однако на работу 2 февраля он не вышел. По истечении 10 календарных дней директор организации «Маклер» принял на должность администратора Новикова. 20 февраля Акимов пришел в организацию «Маклер» и хотел приступить к выполнению обязанностей

в связи с заключенным трудовым договором, однако, в предоставлении работы ему было отказано. Акимов объяснил, что он не приступил к работе в установленный и срок по причине временной нетрудоспособности, и предъявил листок нетрудоспособности. Как должен поступить директор организации «Маклер»?

### **Задание 21**

С. закончил общеобразовательную школу. Посоветовавшись с родителями, решил, что пойдет работать на завод, где трудились старшие члены его семьи. С. заключил ученический договор, согласно которому в процессе обучения он приобретает специальность и обязуется проработать у работодателя по полученной специальности три года. Какие отношения возникли в данном случае? Входят ли они в сферу действия трудового права?

### **Задание 22**

Возник спор между ТГК-9 и профсоюзом о введении новой системы премирования, а именно об изменении показателей и условий премирования. Региональная организация профсоюза, представляющая интересы работников, обратилась к руководству компании с требованием пересмотра ранее закрепленной в коллективном договоре системы премирования. Однако руководство компании представило свой вариант системы премирования, устанавливающий зависимость размера премии от складывающейся цены электроэнергии в свободном секторе рынка и технических показателей работы ТЭЦ. Установлено также дополнительное премирование в зависимости от экономии издержек непосредственно на производственных площадках и использования в производстве твердого топлива. Работа примирительной комиссии не увенчалась успехом, был сформирован трудовой арбитраж. Что такое «коллективный трудовой спор»? Какова процедура разрешения коллективного спора? Какова юридическая сила принятого трудовым арбитражем решения?

### **Задание 23**

С целью художественного оформления здания детского комбината ОАО «Сибкабель» к Новому году были проведены следующие мероприятия: родители детей, посещающих комбинат, произвели в нескольких комнатах косметический ремонт, а также сшили новогодние костюмы для всех детей; электрик ОАО сделал праздничную иллюминацию здания; приглашенный по договору художник оформил актовый зал; воспитатели после работы украсили елку и актовый зал, потратив на это несколько вечеров; игрушки для елки и подарки детям делали во время занятий члены кружка мягкой игрушки. В каких правоотношениях с комбинатом состоят все участники работ по праздничному оформлению? Как должен быть оплачен их труд?

### **Задание 24**

При рассмотрении в суде искового заявления Караваяева к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации было закреплено условие, не предусмотренное в

действующем законодательстве, но не ухудшающее положение работников по сравнению с законодательством. Условие касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников по инициативе работодателя по всем основаниям, предусмотренным ст. 81 Трудового кодекса РФ, что не соответствует ст. 82 Трудового кодекса РФ. Караваев был уволен за прогул без согласования с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанного условия для определения правомерности увольнения Караваева. Какое решение должен принять суд?

### **Задание 25**

При принятии коллективного договора в него была включена норма о том, что любые изменения коллективного договора могут быть приняты совместным решением профсоюзного комитета и работодателя. Инициативная группа работников заявила, что включение в коллективный договор данной нормы является злоупотреблением правом. Профсоюзный комитет выразил позицию, что такая норма не противоречит трудовому законодательству.

1. Обоснуйте позицию профсоюзного комитета.
2. Обоснуйте позицию инициативной группы.

### III ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МДК.01.02 ТРУДОВОЕ ПРАВО

Билеты для сдачи экзамена содержат 2 теоретических вопроса и 1 практический.

При подготовке ответа на билет необходимо ознакомиться с предложенными в программе курса «Трудовое право» основными вопросами, уяснить наличие проблем, которые определяют структуру ответа на экзамене.

Усвоенные теоретические положения из материалов установочных лекций, учебников и учебных пособий, иной рекомендованной в рабочей программе необходимо сопоставить с действующими нормативными правовыми актами и материалами правоприменительной практики.

Критерии оценивания ответа на теоретические вопросы:

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, чётко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приёмами выполнения практических задач.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если он твёрдо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приёмами их выполнения.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Критерии оценивания решения практической задачи:

**«Отлично»** - самостоятельно и правильно задача, уверенно, логично и аргументировано изложено решение задачи, юридическое заключение со ссылкой на нормы действующего законодательства, правильно использованы и перечислены все понятия, относящиеся профессиональной компетенции.

**«Хорошо»** - Самостоятельно и в основном правильно решена задача, юридическое заключение уверенно, логично и аргументировано изложено решение задачи.

**«Удовлетворительно»** - В основном правильно решена задача, но допущены ошибки, слабо аргументировано решение задачи. В неполной мере составлено юридическое заключение, не отражены логические связи, отсутствуют нормы законодательства.

**«Неудовлетворительно»** - Задача не решена или решена с грубыми ошибками, юридическое заключение не составлено либо позиция не сформирована, отсутствуют юридически обоснованные на нормах закона выводы.

## Билеты:

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Понятие, предмет, метод трудового права в Российской Федерации.
2. Общие положения о работе вахтовым методом.

**Ситуационная задача.** Гражданка Усманова А.И. работает в бухгалтерии ООО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится. Правомерно ли решение администрации ООО «Парус»?

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

1. Принципы и функции трудового права.
2. Увольнение работников, занятых на сезонных работах.

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

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3

1. Источники трудового права: понятие, классификация, общая характеристика.
2. Отпуска работниками, занятыми на сезонных работах.

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

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 4

1. Понятие и виды субъектов трудового права Российской Федерации.
2. Понятие «сезонные работы». Условия заключения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах.

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

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 5

1. Правовой статус работника и работодателя. Основные особенности.
2. Гарантии и компенсации работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Ситуационная задача.** Гражданка Сидорова Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц. Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 6

1. Особенности правового статуса руководителя организации.
2. Отпуск работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Ситуационная задача.** Администрация предприятия предупредила гражданку Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы. Правомерны ли требования гражданки Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 7

1. Правовой статус профсоюзного органа.
2. Дополнительные льготы и гарантии лицам в возрасте до 18 лет.

**Ситуационная задача.** Студент 4-го курса юридической академии гражданин Снегирёв И.А. был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв И.А. обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала гражданину Снегирёву И.А. в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон; во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками.

Допущены ли здесь нарушения?

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 8

1. Понятие, виды и содержание трудового договора.
2. Охрана труда работников в возрасте до 18 лет.

**Ситуационная задача.** Узнав, что бабушке требуется дорогостоящая операция, 16-летний школьник Иван решил устроиться продавцом в табачный киоск. Его устраивал размер предполагаемой оплаты труда и график работы. Но работодатель отказался принять Ивана на работу. Правомерны ли действия работодателя? Свой ответ поясните. Назовите любые две особенности регулирования труда работников младше 18 лет.

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 9

1. Порядок заключения и изменения трудового договора.
2. Гарантии и льготы лицам с семейными обязанностями.

**Ситуационная задача.** Владелец интернет-магазина заключил срочный трудовой договор с тремя 15-летними учащимися профессионального лицея. В соответствии с условиями договора каждый из них должен выполнять работы по упаковке покупок клиентов магазина в течение учебного года 4 раза в неделю, с 12:00 до 23:00 с часовым перерывом на обед. Какие нарушения были допущены при заключении договора? (Укажите три нарушения.)

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 10

1. Понятие перевода, его виды и правовая характеристика.
2. Дополнительные трудовые гарантии для женщин.

**Ситуационная задача.** По итогам конкурса на замещение должности секретаря-референта работодатель отказал 50-летней Анне Ивановне, полностью соответствующей по своим профессиональным качествам должностным требованиям. На работу была принята 19-летняя студентка, не имевшая опыта работы и специального образования. Анна Ивановна сочла свои права нарушенными и обратилась в суд. Правомерны ли претензии Анны Ивановны? Дайте обоснованный ответ. В рамках какого судопроизводства будет рассмотрено это дело? Какая процессуальная роль будет у Анны Ивановны в судебном разбирательстве?

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 11

1. Понятие и основания расторжения трудового договора.
2. Регулирование труда дистанционных работников.

**Ситуационная задача.** Во время летних каникул 17-летний школьник Валерий решил устроиться курьером. Во время собеседования работодатель объяснил, что Валерия возьмут на работу без испытательного срока и медицинского осмотра, но для заключения трудового договора необходимо получить согласие хотя бы одного из родителей Валерия. Что в названных условиях заключения трудового договора противоречит российскому законодательству? (Назовите два противоречия).

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 12

1. Расторжение трудового договора по инициативе работника, по соглашению сторон.

2. Понятие, участники и этапы разрешения коллективного трудового спора.

**Ситуационная задача.** 15-летняя Марина Иванова после окончания девяти классов решила устроиться на работу, продолжая обучение в 10 классе школы. Начальник почтового отделения, куда она обратилась с просьбой о трудоустройстве, отказал ей в приеме на работу, так как Марина не достигла возраста 16 лет, с которого допускается прием на работу.

Прав ли начальник почтового отделения, отказав Марине в приеме на работу? Обоснуйте свой ответ. Назовите две особенности трудоустройства несовершеннолетних.

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 13

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

2. Разрешение индивидуальных трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам (КТС). Порядок исполнения решений КТС и судебных решений.

**Ситуационная задача.** 17-летний Антон был принят на работу по трудовому договору после медицинского освидетельствования без испытательного срока на следующих условиях:

- рабочий день - с 16.00 до 23.00;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 31 календарный день, отпуск можно использовать только по истечении шести месяцев непрерывной работы;
- выплата заработной платы пропорционально отработанному времени;
- в случае необходимости возможна служебная командировка.

Какие три нарушения были допущены работодателем при составлении трудового договора? Приведите свои объяснения по каждому из нарушений.

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 14

1. Расторжение трудового договора по независящим от сторон обстоятельствам.
2. Рассмотрение трудовых споров в судебном порядке. Споры, непосредственно подведомственные суду. Сроки подачи заявлений и рассмотрения трудовых дел в суде.

**Ситуационная задача.** Гражданка Федорова Е.Н. попросила руководителя уволить ее в связи с необходимостью ухода за пятилетним ребенком. По какому основанию может быть уволена гражданка Федорова Е.Н., и какую запись следует сделать в трудовой книжке?

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 15

1. Понятие рабочего времени. Нормы рабочего времени. Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены и рабочего дня. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время.
2. Органы по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.

**Ситуационная задача.** Работник за прогул в течение трех часов был уволен по пункту 5 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин своих трудовых обязанностей. Работник уже имел действующее дисциплинарное взыскание в виде выговора за драку в общежитии завода. Правомерно ли увольнение работника?

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 16

1. Понятие и виды режимов рабочего времени и порядок их установления.
2. Способы и меры защиты трудовых прав работников. Понятие и виды трудовых споров.

**Ситуационная задача.** Воспитательница детского сада гражданка Шикунова А.А. обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения гражданка Шикунова А.А. была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой вернуть ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Однако гражданке Шикуновой А.А. отказали в возврате заявления, и по истечении 2 недель был издан приказ о ее увольнении. Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу.

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 17

1. Специальные режимы рабочего времени: правовая характеристика
  2. Особенности трудовых правоотношений лиц, совмещающих работу с обучением. Виды льгот совмещающим работу с обучением. Ученический договор.
- Ситуационная задача.** В связи с проведением капитального ремонта складского помещения, приказом по предприятию старший кладовщик гражданин Шикин Н.С. был переведен на другую работу комплектовщиком сроком на два месяца с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы. Согласие на такой переход гражданин Шикин Н.С. дал в письменном виде. За указанный срок ремонтные работы закончены не были из-за отсутствия необходимых строительных материалов, и администрация издала новый приказ о переводе еще на 1 месяц. Работник потребовал восстановить его в прежней должности, т. к. указанный в приказе срок перевода истек, а на более длительный - он согласия не давал. Администрация за неисполнение приказа объявила гражданину Шикину Н.С. строгий выговор. Дайте оценку обоснованности требований работника и действий администрации в данной ситуации. Как должен быть разрешен данный спор по существу?

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 18

1. Понятие сверхурочных работ, порядок привлечения к сверхурочным работам
  2. Материальная ответственность работодателя в трудовых правоотношениях. Ее условия и размеры.
- Ситуационная задача.** Володя Васильев, которому исполнилось 16 лет, был принят на работу в почтовое отделение почтальоном. В его обязанности входила доставка вечерних телеграмм. Поскольку он не успевал приготовить уроки и посещать спортивную секцию, эту обязанность выполняла его сестра Надя Васильева, студентка пятого курса института машиностроения. Надя Васильева приходила на почту, получала телеграммы для доставки и разносила их. По истечении шести месяцев работы она обратилась к начальнику почты с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска. В заявлении она указала, что поскольку она фактически была допущена до работы, следовательно, с ней возникли трудовые отношения. Определите, кто является субъектом трудовых отношений, Володя или Надя?

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 19

1. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Еженедельный отдых.

2. Полная индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность. Определение размера ущерба и порядок его возмещения

**Ситуационная задача.** В текст трудового договора с гражданином Ивановым Н.П., принимаемым на должность менеджера по работе с клиентами в организацию «Факел», включили следующие положения:

– работодатель обязуется выдать работнику экземпляр должностной инструкции, начислять и выплачивать ежемесячную заработную плату;

– условия трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат;

– условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон путем подписания дополнительного соглашения или путем подписания нового трудового договора;

– срок испытания составляет 2 месяца, который по соглашению сторон может быть продлен еще на 2 недели.

Определите правомерность включенных положений.

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 20

1. Понятие и виды отпусков. Порядок их предоставления.

2. Виды материальной ответственности работников. Пределы ограниченной материальной ответственности работников.

**Ситуационная задача.** Акимов заключил трудовой договор с организацией «Маклер» о работе администратором. В соответствии с заключенным трудовым договором он должен был приступить к выполнению своих обязанностей 2 февраля. Однако на работу 2 февраля он не вышел. По истечении 10 календарных дней директор организации «Маклер» принял на должность администратора Новикова. 20 февраля Акимов пришел в организацию «Маклер» и хотел приступить к выполнению обязанностей в связи с заключенным трудовым договором, однако, в предоставлении работы ему было отказано. Акимов объяснил, что он не приступил к работе в установленный и срок по причине временной нетрудоспособности, и предъявил листок нетрудоспособности. Как должен поступить директор организации «Маклер»?

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 21

1. Понятие заработной платы. Системы заработной платы и ее формы.
2. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю.

**Ситуационная задача.** С. закончил общеобразовательную школу. Посоветовавшись с родителями, решил, что пойдет работать на завод, где трудились старшие члены его семьи. С. заключил ученический договор, согласно которому в процессе обучения он приобретает специальность и обязуется проработать у работодателя по полученной специальности три года. Какие отношения возникли в данном случае? Входят ли они в сферу действия трудового права?

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 22

1. Стимулирующие и поощрительные выплаты.
2. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения. Обжалование и снятие дисциплинарных взысканий.

**Ситуационная задача.** Возник спор между ТГК-9 и профсоюзом о введении новой системы премирования, а именно об изменении показателей и условий премирования. Региональная организация профсоюза, представляющая интересы работников, обратилась к руководству компании с требованием пересмотра ранее закрепленной в коллективном договоре системы премирования. Однако руководство компании представило свой вариант системы премирования, устанавливающий зависимость размера премии от складывающейся цены электроэнергии в свободном секторе рынка и технических показателей работы ТЭЦ. Установлено также дополнительное премирование в зависимости от экономии издержек непосредственно на производственных площадках и использования в производстве твердого топлива. Работа примирительной комиссии не увенчалась успехом, был сформирован трудовой арбитраж. Что такое «коллективный трудовой спор»? Какова процедура разрешения коллективного спора? Какова юридическая сила принятого трудовым арбитражем решения?

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 23

1. Порядок выплаты заработной платы. Сроки, место и время выплаты заработной платы.

2. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды.

**Ситуационная задача.** С целью художественного оформления здания детского комбината ОАО «Сибкабель» к Новому году были проведены следующие мероприятия: родители детей, посещающих комбинат, произвели в нескольких комнатах косметический ремонт, а также сшили новогодние костюмы для всех детей; электрик ОАО сделал праздничную иллюминацию здания; приглашенный по договору художник оформил актовый зал; воспитатели после работы украсили елку и актовый зал, потратив на это несколько вечеров; игрушки для елки и подарки детям делали во время занятий члены кружка мягкой игрушки. В каких правоотношениях с комбинатом состоят все участники работ по праздничному оформлению? Как должен быть оплачен их труд?

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 24

1. Ограничение удержаний из заработной платы. Ответственность работодателей в случае ее задержки.

2. Поощрения за успехи в работе. Основания, виды и порядок их применения. Система материальных и моральных стимулов к труду.

**Ситуационная задача.** При рассмотрении в суде искового заявления Караваева к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации было закреплено условие, не предусмотренное в действующем законодательстве, но не ухудшающее положение работников по сравнению с законодательством. Условие касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников по инициативе работодателя по всем основаниям, предусмотренным ст. 81 Трудового кодекса РФ, что не соответствует ст. 82 Трудового кодекса РФ. Караваев был уволен за прогул без согласования с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанного условия для определения правомерности увольнения Караваева. Какое решение должен принять суд?

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 25

1. Правовое регулирование предоставления гарантий и выплаты компенсаций работникам в трудовых отношениях.

2. Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок.

**Ситуационная задача.** При принятии коллективного договора в него была включена норма о том, что любые изменения коллективного договора могут быть приняты совместным решением профсоюзного комитета и работодателя. Инициативная группа работников заявила, что включение в коллективный договор данной нормы является злоупотреблением правом. Профсоюзный комитет выразил позицию, что такая норма не противоречит трудовому законодательству.

1. Обоснуйте позицию профсоюзного комитета.

2. Обоснуйте позицию инициативной группы.